



## **FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

### **TESIS**

**“DISCREPANCIAS NORMATIVAS E INCUMPLIMIENTOS DE LA LEY  
DE REFORMA MAGISTERIAL EN LA EVALUACIÓN DE LOS  
DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE  
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO DEL AÑO 2014”**

**TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. HERRERA TORRES, JUAN FRANCISCO**

**BACH. SILVA MIRANDA, SIXTO SABAS**

**ASESOR METODOLÓGICO:**

**DR. JOSE SECLÉN CASTRO**

**ASESOR ESPECIALISTA:**

**DRA. ROCIO M. ROJAS MEDINA**

**PIMENTEL – PERÚ  
2016**

## **I. INFORMACIÓN GENERAL**

### **1.1. Título del proyecto de investigación:**

“Discrepancias Normativas e Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014”

### **1.2. Línea de investigación:**

Protección Jurídica de los Derechos Laborales Fundamentales del Trabajador

### **1.3. Autores:**

Bach. Herrera Torres, Juan Francisco  
Bach. Silva Miranda, Sixto Sabas.

### **1.4. Asesor metodólogo:**

Dr. José Seclén Castro

### **1.5. Asesor especialista:**

Dra. Rocio Magaly Rojas Medina

### **1.6. Tipo y diseño de investigación:**

Descriptivo Simple

### **1.7. Facultad y Escuela Académico Profesional:**

Facultad de Derecho/Escuela de Derecho

### **1.8. Período: 2016 - I**

### **1.9. Fecha de inicio y término del proyecto: Febrero de 2016 a Setiembre de 2016**

### **1.10. Presentado por:**

---

Bach. Herrera Torres Juan Francisco

---

Bach. Silva Miranda Sixto Sabas

**1.11. Aprobado:**

---

Dr. José Seclén Castro  
***Asesor Metodológico***

---

Dra. Rocío M. Rojas Medina  
***Asesor Especialista***

**1.12. Fecha de presentación:** 26 mayo 2017



# **DEDICATORIA**

A nuestros padres en el cielo,  
Madre que nos acompañan diariamente,  
Hermanos que en conjunto dan alegría y dicha  
A nuestras vidas

Juan y Sixto

# **AGRADECIMIENTO**

A la excelente plana docente de la Universidad Señor de Sipán,  
A los compañeros de estudios, y  
A los diversos profesionales, e instituciones que nos abrieron sus puertas  
y sapiencia, con quienes compartimos experiencias  
en nuestra formación y desarrollo de competencias, en el desempeño  
legal

## Resumen

La presente investigación denominada “Discrepancias Normativas e Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014” persigue los siguientes objetivos:

Determinar las discrepancias normativas e incumplimientos a partir del análisis de la constitución y la ley de la 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 y acceso a cargos directivos en las instituciones educativas públicas, para proponer recomendaciones que puedan contribuir a enmendar desencuentros legales y conflictos en la UGEL Chiclayo. La Metodología aplicada fue la Técnica de Análisis Documental, la que se utilizó apoyado en instrumentos de recolección de datos de las fuentes documentales, estos instrumentos son las fichas textuales y de resumen, donde se anotó la información extraída de fuentes escritas, libros especializados, documentos oficiales e internet, que empleamos para obtener las referencias necesarias para abordar los dominios de las variables: conceptos básicos, teorías, disposiciones operativas, aplicación de directivas, experiencias internacionales, Gobierno Regional y Sentencia de Acción popular N° 6140-2014.

**Palabras claves:** Discrepancias Normativas, Incumplimientos, Derechos Laborales.



## **Abstract**

This research called "Discrepancies Regulations and Violations of the Law Reform Magisterial Assessment Governing Public Educational Institutions of Education Management Unit of Chiclayo the Year 2014" has the following objectives:

Identify policy discrepancies and failures from the analysis of the constitution and the law of the magisterial reform No. 29944, other rules and judicial decisions by describing and documentary analysis in order to identify the theoretical approaches relating to process performance evaluation and access to managerial positions in public educational institutions to propose recommendations that could help to amend legal disagreements and conflicts in Chiclayo UGEL. Methodology: Technical Documentary analysis was developed that used supported instruments for data collection of documentary sources, these instruments are verbatim and summary records, where information extracted from sources or specialized books must be recorded documents official, internet, we use to obtain the necessary references to address the domains of the variables: basic concepts, theories, operational provisions applying policies, experience in Mexico, Regional Government and popular Judgment Action No. 6140-2014.

**Keywords:** Discrepancies Regulations, Defaults, Labor Rights

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada: “Discrepancias Normativas e Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014”, analizó la dación del Decreto Supremo N° 0262-2013-ED., y otras similares referidas al proceso de evaluación para acceder al cargo de directivo en institución educativa pública, que se contradice con lo dispuesto en el artículo 38° de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial, dado que en esta última, señala que se debe ejecutar la evaluación del desempeño para determinar la continuidad en el cargo o el retorno al cargo docente, lo que ha generado que las directivos afectados, planteen acciones legales, para hacer valer su derechos, los que se encuentran en proceso, habiéndose emitido opiniones a favor y en contra de las acciones tomadas por el Ministerio de Educación, sobre todo en lo referente a la aplicación de las leyes y tu temporalidad ligada a los derechos laborales.

Así mismo los incumplimientos a lo prescrito en normas supranacionales, y de mayor jerarquía como lo propuesto en la Ley de Reforma Magisterial; donde las normas de menor jerarquía con la idea de que regulan las primeras, deben aplicarse en su procedimiento; cuando es conocido que las disposiciones constitucionales y leyes dentro del marco constitucional, deben cumplirse y ejecutarse, aunque las directivas y otras disposiciones que dispongan especificaciones indiquen ejecutar acciones contrarias; corresponde al funcionario tener en cuenta la prelación de normas en su aplicación.

Las discrepancias que han llevado a un debate jurisdiccional y

constitucional de las teorías que se aplican en la dación de una ley y su temporalidad de aplicación, el respeto a los derechos de los trabajadores en materia laboral, a las normas con las que las profesionales concursan para ocupar un cargo directivo, las condiciones que rigen el proceso evaluativo para verificar desempeños y permanencia en la labor, el uso del poder administrativo para aplicar normas específicas, aunque afecten la constitucionalidad y consecuentemente la garantía jurídica de un proceso que, permita continuidad y permanencia en el cargo al que se postuló, dentro de los alcances de la ley y constitución.

La investigación permitió comprender el manejo de normas para la interpretación dentro de los alcances constitucionales, la doctrina y teoría que ayude a establecer criterios de coherencia legal y de aplicación respetando los derechos del trabajador.

El Capítulo I, presenta el Problema, los Objetivos de la investigación, la Hipótesis, las Variables, Tipo de Investigación y Análisis y el Diseño de Ejecución debidamente estructurados.

El Capítulo II, denominado Marco Referencial, trata sobre el marco teórico, donde se abordan los conceptos básicos relacionados con la constitución, la ley y su jerarquía, discrepancias e incumplimientos, otros planteamientos relacionados con la carrea del profesorado, seguridad jurídica, derechos adquirido y hechos cumplidos, así como el análisis de las leyes y normas motivo de la investigación.

El Capítulo III, trata sobre la Situación Actual en los Discrepancias Normativas e Incumplimientos, respecto a la necesidad de regular adecuadamente la aplicación de las diversas normas que se emitan dentro del marco constitucional de prelación de leyes engarzada dentro

de la constitución y normas internacionales.

El Capítulo IV, trata sobre el Análisis de los Resultados de la Situación Encontrada respecto a la necesidad de aplicar coherentemente los marcos procedimentales, legales, como normas de menor jerarquía, dentro de los alcances constitucionales y las leyes, a fin de evitar conflictos sociales y procesos judiciales engorrosos y dilatorios.

El Capítulo V, que trata sobre las Conclusiones a la que arribamos de la realidad analizada, donde presentamos el resumen de las apreciaciones resultantes del análisis, las conclusiones parciales fundamentadas según la contrastación de cada una de las cuatro sub-hipótesis planteadas y la conclusión general fundamentada con la contrastación de la hipótesis global.

El Capítulo VI, referido a las Recomendaciones a las que hemos arribado.

Capítulo VII, que contiene referente a las referencias bibliográficas y sus respectivos anexos.

## INDICE

	Pág.
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN .....	vii
ABSTRAC .....	viii
INTRODUCCION.....	ix
ÍNDICE .....	xii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO.....	30
1.1.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	30
1.12.1. ción del Problema .....	Selecc 31
1.12.2. dentes del Problema .....	Antece 32
a) EN EL MUNDO .....	32
España .....	32
Oficina de Educación Iberoamericana –OEI–. ....	34
Ecuador .....	34
Argentina. ....	35
Colombia. ....	35

b) NIVEL NACIONAL. ....	36
La Constitución del Perú de 1993 .....	36
La Ley N° 24019 “Ley del Profesorado” .....	37
El Decreto Supremo N° 019-90-ED .....	37
La Ley N° 28044, “Ley General de Educación” .....	38
Ley N° 29944. Ley de Reforma Magisterial. ....	38
Decreto Supremo N° 004- 2013-ED. ....	40
Decreto Supremo N° 03-2014-MINEDU. ....	40
Resolución Ministerial N° 0262-2013-ED. ....	41
Directiva N° 018-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD .....	42
Resolución Ministerial N° 214-2014-MINEDU. ....	43
Resolución Ministerial N° 204-2014-MINEDU .....	43
Resolución Ministerial N° 547-2012-ED .....	44
c) Nivel Regional .....	45
Acuerdo Regional N° 038-GR.LAMB/CR .....	45
1.1.2.2. Estudios o Investigaciones Anteriores .....	46
1.12.3. ....	Formul
ación Interrogativa del Problema. ....	50

1.12.4.	Justific
ación e Importancia de la Investigación .....	51
1.12.5.	Limita
ciones y Restricciones de la Investigación. ....	53
1.2. OBJETIVOS .....	53
1.2.1. Objetivo General .....	53
1.2.2. Objetivos Específicos .....	54
1.3. HIPÓTESIS.....	55
1.3.1. Hipótesis Global .....	55
1.3.2. Sub Hipótesis .....	55
1.4. VARIABLES.....	57
1.4.1. Identificación de las Variables .....	57
1.4.2. Definición de Variables .....	58
1.4.2.1. Variables de la Realidad .....	58
A) Responsables .....	58
B) Funcionarios UGEL .....	58
C) Directivos de las instituciones Educativas Públicas .....	58
1.4.2.2. Variables del Marco Referencial. ....	58
1.4.2.2.1. Variables Teóricas .....	58

a) Conceptos básicos .....	58
b) Teorías .....	59
1.4.2.2.2. Variables Normativas. ....	59
a) Disposiciones Operativas .....	59
b) Aplicación de Directivas .....	59
1.4.2.2.3. Variables del Contexto Internacional.....	59
1.4.2.2.4. Variable del Contexto Nacional .....	60
1.4.2.2.5. Variable Jurisprudencia. ....	60
1.4.2.3. VARIABLES DEL PROBLEMA. ....	60
1.4.2.3.1. X <sub>1</sub> . Discrepancias Normativas .....	60
1.4.2.3.2. X <sub>2</sub> . Incumplimientos .....	60
1.4.3. Clasificación de las Variables .....	61
1.4.3.1. ~ A Variable de la Realidad .....	61
1.4.3.2. ~ B Variable del Marco Referencial .....	61
1.4.3.3. ~ X Variable del Problema .....	61
1.5. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS. ....	64
1.5.1. Tipo de Investigación. ....	64

1.5.2. Tipo de Análisis .....	64
a) Técnica del análisis documental .....	64
b) La técnica de la encuesta .....	64
1.6. DISEÑO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN COMO DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN .....	65
1.6.1. Universo de la investigación .....	65
1.6.2. Técnicas, Instrumentos e informantes o fuentes de recolección de datos.....	66
Técnicas .....	66
Instrumentos .....	66
1.6.3. Población y Muestra. ....	66
Población .....	66
Muestra.....	66
a) Responsables .....	66
b) Funcionarios de UGEL .....	67
c) Directivos de Instituciones Educativas .....	68
1.6.4. Forma y Tratamiento der datos.....	69
1.6.5. Forma de Análisis de la Información .....	69
 CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL .....	 71

2.1. MARCO TEORICO.....	72
2.1.1. Conceptos Básicos. ....	72
2.1.1.1. La Constitución .....	73
A) Etimología .....	73
B) Concepto .....	73
2.1.1.2. Historia de La Constitución .....	75
A) La Constitución de Cádiz de 1812. ....	76
B) La Constitución de Bayona (1808). ....	78
C) La Corte de Cádiz de 1810-1813 .....	78
D) Estatuto Provisional de 1821 .....	79
E) Congreso Constituyente de 1822 y Constitución de 1823 ..	79
F) La Constitución Bolivariana de 1826. ....	80
G) La Constitución Liberal de 1828 .....	80
H) Constitución de 1834 .....	80
I) Constitución de 1839 .....	81
J) Constitución de 1956 .....	81
K) Constitución de 1860 .....	82
L) Constitución de 1867 .....	82
M) Constitución de 1920 .....	82
N) Constitución de 1933 .....	83

Ñ) Constitución de 1979 .....	84
O) Constitución de 1993 .....	85
2.1.1.3 Definición Jurídica de Constitución .....	88
2.1.1.4. La Ley .....	90
A) Acepciones .....	90
B) Etimología de la palabra Ley .....	91
C) Definición .....	91
D) Tipos de Leyes .....	92
2.1.1.5. Decretos .....	96
A) Etimología .....	96
B) Definición .....	96
C) Tipos de Decretos jurídicos .....	97
2.1.1.6. Ordenanza .....	98
2.1.1.7. Resoluciones .....	101
2.1.1.8. Jerarquía o prelación de normas .....	103
2.1.1.9. Discrepancias Normativas .....	104
2.1.1.10. Incumplimientos .....	107
2.2.1. OTROS PLANTEAMIENTOS .....	111
2.1.2.1. Educación y Profesorado .....	111
2.1.2.2. Evaluación Docente .....	117

2.1.2.3. Acceso a Cargos Directivos .....	118
2.1.2.4. Evaluación del Desempeño .....	119
2.1.2.5. Seguridad Jurídica .....	124
2.1.2.6. Derechos Adquiridos. ....	126
2.1.2.7. Hechos Cumplidos. ....	129
2.2.- Otros Componentes del Marco Referencial .....	134
2.2.1.- Normas. ....	134
A) La Constitución .....	134
B) Ley N° 28044 “Ley General de Educación” .....	136
C) Ley N° 24029 y su Modificatoria Ley N° 25212 “Ley del Profesorado” .....	138

D) LEY N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial” .....	141
E) Decreto Supremo N° 004-2012-ED. ....	142
F) Decreto Supremo N° 003-2014-MINEDU. ....	144
G) Resolución Ministerial N° 262- 2013-ED. ....	145
2.2.2.- Experiencias Exitosas. ....	146
A) Entorno Internacional. ....	146
B) Entorno Nacional. ....	149
C) Entorno Regional .....	151
2.2.3.-Legislación Comparada .....	152
A) En Chile .....	152
B) En Colombia .....	154
C) En Ecuador .....	158
D) En México .....	160
E) En España .....	164
2.2.4. Jurisprudencia. ....	165
CAPITULO III: DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD. ....	171
3.1.- Situación actual de los Responsables respecto a las Discrepancias Normativas de la Ley de Reforma Magisterial	172

en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014 .....	
3.1.1. Resultados de los responsables respecto a los planteamientos teóricos con referencia a las discrepancias normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014 .....	172
3.1.2.- Resultados de los responsables respecto a las normas con referencia a las discrepancias normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014 .....	174
3.1.3.- Resultados de los responsables respecto a la legislación comparada con referencia a las discrepancias normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	177
3.2.- Situación actual de los Responsables respecto a los Incumplimientos en relación a la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	178

3.2.1.- Resultados de los responsables respecto a los Planteamientos Teóricos con referencia a los incumplimientos en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	178
3.2.2.- Resultados de los responsables respecto a las normas con referencia a los incumplimientos en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014. ....	179
3.2.3.- Resultados de los responsables respecto a la legislación comparada con referencia a los incumplimientos en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014.	181
3.3.- Situación actual de los Funcionarios de la Ugel y Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, respecto a las Discrepancias Normativas de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	182
3.3.1. Resultados de los Funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones educativas respecto a los planteamientos teóricos respecto a las Discrepancias Normativas en	182

aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014.

.....

3.3.2. Resultados de los Funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones educativas respecto a las Normas con referencia a las Discrepancias Normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ... 184

3.3.3. Resultados de los Funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones educativas respecto a la Legislación Comparada con referencia a las Discrepancias Normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. 188

.....

3.4.- Situación actual de los Funcionarios de la Ugel y Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, respecto a los Incumplimientos de la Ley De Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. .... 189

3.4.1. Resultados de los funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, respecto a los 189

Planteamientos teóricos con referencia a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	
3.4.2.- Resultados de los funcionarios de la UGEL y Directivos respecto a las Normas con referencia a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014.	191
3.4.3.- Resultados de los funcionarios de la UGEL y Directivos de Instituciones Educativas Públicas respecto a la Legislación Comparada con referencia a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	194
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	198
4.1. Análisis de la Situación actual de los responsables respecto a las Discrepancias Normativas E Incumplimiento de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación De los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	199
4.1.1. Análisis de los responsables respecto a los planteamientos teóricos con referencia a las discrepancias normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas	199

Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	
4.2. Análisis de la situación encontrada de los responsables respecto a los Incumplimientos en relación a la ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	204
4.2.1.- Análisis de los responsables respecto a los Planteamientos Teóricos con referencia a los incumplimientos en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	204
4.2.2.- Resultados de los responsables respecto a las normas con referencia a los incumplimientos en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	205
4.2.3.- Análisis de los responsables respecto a la legislación comparada con referencia a los incumplimientos en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014.	206
4.3. Análisis de la situación encontrada de los funcionarios de la Ugel y Directivos de las Instituciones Educativas Públicas,	206

respecto a las Discrepancias Normativas de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014 .....	
4.3.1. Análisis de las respuestas de los funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones educativas respecto a los planteamientos teóricos respecto a las Discrepancias Normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	207
4.3.2. Análisis de la respuesta de los funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones educativas respecto a las Normas con referencia a las Discrepancias Normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	207
4.3.3. Análisis de respuesta de los Funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones educativas respecto a la Legislación Comparada con referencia a las Discrepancias Normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	209
4.4.- Situación actual de los Funcionarios de la Ugel y	209

Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, respecto a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	
4.4.1.- Análisis de las respuestas de los funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, respecto a los Planteamientos teóricos con referencia a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	210
4.2.2.- Análisis de los funcionarios de la UGEL respecto a las Normas con referencia a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	212
4.2.3.- Análisis de los funcionarios de la UGEL y Directivos de Instituciones Educativas Públicas respecto a la Legislación Comparada con referencia a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del año 2014. ....	213
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES .....	216

5.1. Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis ...	217
5.1.1. Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis, respecto a las partes o variables del Problema .....	217
5.1.1.1. Discrepancias Normativas respecto de los responsables .....	217
5.1.1.2. Discrepancias Normativas respecto de los Funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas Publicas .....	218
5.1.1.3. Incumplimientos respecto de los responsables .....	220
5.1.1.4. Incumplimientos respecto de los Funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas Publicas ...	221
5.1.2. Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis respecto a los logros como complemento de las partes o variables del problema .....	223
5.1.2.1. Logros respecto a Discrepancias normativas con relación a los responsables .....	223
5.1.2.2. Logros respecto a Discrepancias normativas con relación a los funcionarios UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas .....	224
5.1.2.3. Logros respecto los Incumplimientos con relación a los responsables .....	225

5.1.2.4. Logros respecto los Incumplimientos con relación a los funcionarios de UGEL y Directivos .....	226
5.2. Conclusiones Parciales .....	227
5.2.1. Conclusión Parcial 1 .....	227
5.2.1.1. Contrastación de la sub hipótesis “A” .....	227
5.2.1.2. Enunciado de la Conclusión Parcial 1 .....	228
5.2.2. Conclusión Parcial 2 .....	228
5.2.2.1. Contrastación de la sub hipótesis “B” .....	229
5.2.2.2. Enunciado de la Conclusión Parcial 2 .....	229
5.2.3. Conclusión Parcial 3 .....	230
5.2.3.1. Contrastación de la sub hipótesis “C” .....	230
5.2.3.2. Enunciado de la Conclusión Parcial 3 .....	231
5.2.4. Conclusión Parcial 4 .....	231
5.2.4.1. Contrastación de la sub hipótesis “D” .....	231
5.2.4.2. Enunciado de la Conclusión Parcial 4 .....	232
5.3. Conclusión General .....	233
5.3.1. Enunciado de la Conclusión General .....	234
CAPITULO VI. RECOMENDACIONES .....	235

6.1. Recomendaciones parciales .....	236
6.1.1. Recomendación parcial 1 .....	236
6.1.1.1. Conclusión Parcial 1. ....	236
6.1.1.2. Enunciado de la Recomendación Parcial 1. ....	236
6.1.2. Recomendación parcial 2 .....	237
6.1.2.1. Conclusión parcial 2. ....	237
6.1.2.2. Enunciado de la Recomendación parcial 2. ....	237
6.1.3. Recomendación Parcial 3 .....	238
6.1.3.1. Conclusión parcial 3 .....	238
6.1.3.2. Enunciado de la Recomendación Parcial 3. ....	238
6.1.4. Recomendación parcial 4 .....	239
6.1.4.1. Conclusión parcial 4. ....	239
6.4.1.2. Enunciado de la Recomendación Parcial 4 .....	239
6.2. Recomendación General .....	240
6.2.1. Consideraciones Previas. ....	240
6.2.2. Enunciado de la Recomendación General .....	241
6.3. PROPUESTA LEGISLATIVA .....	242

CAPITULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ANEXOS .....	262
---	-----

## 7.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## 7.2. ANEXOS

### 7.2.1 Anexos del Proyecto.

#### 7.2.1.1. Matriz de Clasificación de Variables: Por la Relación Causal, la Cantidad y la Jerarquía

#### 7.2.1.2. SELECCIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGAR

#### 7.2.1.3. Matriz para plantear la sub hipótesis e hipótesis global

### 7.2.2. Anexos de Tesis

#### 7.2.2.1. Encuestas

**CAPITULO I:  
PLANTEAMIENTOS  
METODOLÓGICOS**

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO**

### **1.1.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

El problema, objeto de estudio de la presente investigación, se denominó: “Las Discrepancias Normativas e Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo”

Motivados por los frecuentes reclamos que los Directores de las Instituciones Educativas (II.EE.), han presentado, con motivo de la aplicación del Decreto Supremo N° 262-2013-ED, que aprueba la directiva N° 018-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD, en dicha directiva la finalidad indicada es establecer la lineamientos para la organización, implementación y ejecución del concurso para acceso a cargo de director y sub director de instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular, actualmente ocupadas en calidad nombrados o designados; la que consideran se contradice con la Ley N° 29444 “Ley de Reforma Magisterial; en lo referente al sistema de evaluación de los Directores en ejercicio y para acceso a los cargos directivos.

Así mismo, en diálogo con Directores de las II.EE., que en el marco de la aplicación de aludido Decreto Supremo, han dejado de laborar en sus cargos, debido a que la Ley prescribe que deben ser evaluados en el desempeño y en la misma, señala los requisitos para ser directivo de una I.E., no correspondiéndoles postular previo ese sistema de evaluación para cubrir plaza que ya tenían ganada por concurso público nacional en años anteriores, bajo leyes y normas específicas, que se estaría desconociendo con la aplicación del D.S. N° 262-2013-ED.

### **1.1.1. Selección del Problema**

La determinación del problema seleccionado, se formuló teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los investigadores tienen acceso a los datos del problema.
- b) Su solución aporta y ofrece solución de otros problemas.
- c) Para solucionarlo no demanda solucionar otros problemas, ya que constituye un tema generado por la discrepancia normativa recientemente publicitada y los incumplimientos prescritos en la prelación de normas.
- d) En su solución están involucrados los responsables del MINEDU así como los funcionarios de la UGEL.

### **1.1.2. Antecedentes del Problema**

#### **a) EN EL MUNDO**

Revisando fuentes de información, se han encontrado diversas investigaciones relacionadas con el presente estudio, así pues tenemos los siguientes antecedentes:

#### **España:**

Apoyados en la Ley Orgánica de Educación 2/2006 del 3 de mayo 2006, en su Capítulo VI sobre Evaluación del Sistema Educativo, en el artículo 140° señala que *“La evaluación del sistema educativo tendrá como finalidad:*

- a) Contribuir a mejorar la calidad y la equidad de la educación.*

- b) *Orientar las políticas educativas.*
- c) *Aumentar la transparencia y eficacia del sistema educativo.*
- d) *Ofrecer información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de mejora establecidos por las Administraciones educativas.*
- e) *Proporcionar información sobre el grado de consecución de los objetivos educativos españoles y europeos, así como del cumplimiento de los compromisos educativos contraídos en relación con la demanda de la sociedad española y las metas fijadas en el contexto de la Unión Europea.*

En su artículo 146° prescribe “*Con el fin de mejorar el funcionamiento de los centros educativos, las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, podrán elaborar planes para la valoración de la función directiva*”, concordante con el artículo 106° de la misma norma que dice: 1. “*A fin de mejorar la calidad de la enseñanza y el trabajo de los profesores, las administraciones educativas elaborarán planes para la evaluación de la función docente, con la participación del profesorado*” y en el numeral 4. Dice “*4. Corresponde a las Administraciones educativas disponer los procedimientos para que los resultados de la valoración de la función docente sean tenidos en cuenta de modo preferente en los concursos de traslados y en la carrera docente, junto con las actividades de formación, investigación e innovación*”, como se podrá verificar no existe función punitiva o sancionadora sino de mejora, en concursos para traslados y en la carrera docente.

**Oficina de Educación Iberoamericana –OEI–.**

La Organización de los Estados Americanos –OEA– a través de la Oficina de Educación Iberoamericana –OEI– ha considerado la importancia de la Evaluación del Desempeño docente y, entre sus países miembros se ha generado una serie de manifestaciones unas a favor otras en contra; en la ponencia de (VALDEZ, 2000) manifiesta que *“Evidentemente, si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas”*, sin embargo al existir cierto consenso en que la evaluación del desempeño permite mejorar la calidad educativa, esta lleva también un conjunto de riesgos, que pondrían en riesgo la estabilidad de los docentes, cuando se toma de manera vertical, sin considerar las demandas docentes.

Son muchas las manifestaciones referentes la evaluación docente y sobre todo de los directivos de las Instituciones Educativas, en Colombia también se expresa situaciones de desencuentros entre la evaluación del desempeño y la posibilidad de remoción de docentes de los cargos que ocupan; según (ROMERO, 2008, pág. 145) considera que la *“Evaluación del desempeño, entonces, es vista como una estrategia de vigilancia que controla actividades de los profesores...”*, en este marco no existe contraposición, sin embargo puede generar una serie de reacciones cuando, ésta se presenta punitivamente y hasta causante de remoción del docente en el cargo que ostenta.

### **Ecuador**

En el Ecuador Ley N° 94 .Ro/ 501 De 16 De Agosto Del 1990, en el Artículo 4°-A que fue agregado por la ley N° 47, publicada con Registro Oficial N° 331 del 7 de diciembre de 1993, dice: *“Los rectores, vicerrectores,*

*inspectores generales, subinspectores, generales, directores de las escuelas y de jardines de establecimientos de educación media, primaria, pre primaria y popular y los directores y sub directores de los centros educativos matrices deberán asistir y aprobar, cada dos años, un curso de actualización en administración del sistema educativo e innovación metodológica de la enseñanza, organizado o autorizado por el Ministerio de Educación y cultura*". De donde es posible percibir que los directivos de los centros educativos asisten a cursos de capacitación.

### **Argentina.**

En su legislación en materia educativa, específicamente en el título IV referido a los y las docentes, en el capítulo I donde prescribe lo relacionado a Derechos y Obligaciones, específicamente en el artículo 67° literal "f", prescribe que los profesores y profesoras tiene derecho a "*Al mantenimiento de su estabilidad en el cargo en tanto su desempeño sea satisfactorio de conformidad con la normativa vigente*"; normatividad que garantiza la evaluación de los responsables de la gestión educativa, donde se encuentran los directivos, sin poner en riesgo su estabilidad laboral, en tanto cumplan con mostrar desempeño acorde a las mediciones que se programen. Y en el literal "k" prescribe que: "*el acceso a cargos es por concurso de antecedentes y oposición, conforme a lo establecido en la legislación vigente para las instituciones de gestión estatal*".

### **Colombia.**

Su legislación señala que la evaluación de los directivos docentes se realizará por las secretarías docentes, bajo los criterios que señale el Ministerio de Educación Nacional, en el segundo y tercer párrafo del artículo 82° prescribe: "*Si el resultado de la evaluación del docente*

*respectivo fuere negativo en aspectos administrativos que no sean de carácter ético ni que constituyan causales de mala conducta establecidas en el artículo 46 del Estatuto Docente, se le dará un año para que presente y aplique un proyecto que tienda a solucionar los problemas encontrados; al final de este período, será sometido a nueva evaluación”.*

*“Si realizada la nueva evaluación el resultado sigue siendo negativo, el directivo docente retornará al ejercicio de la docencia en el grado y con la asignación salarial que le corresponda en el escalafón”.*

#### **b) NIVEL NACIONAL.**

El Perú, en su legislación ha tenido en cuenta algunos aspectos normativos de países vecinos, como los que se han descrito, además de las consideraciones que a través de la OEI, se formulan en eventos que se programan; en ésta última década, ha reformado su legislación educacional y a partir de lo considerado en la constitución política de 1993, se ha producido leyes en materia educativa, que si bien regulan lo prescrito en la carta magna nacional, la reglamentación a ésta, provoca discrepancias normativas e incumplimientos en la aplicación laboral de los docentes en condición de directivos de las instituciones educativas.

#### **La constitución del Perú de 1993:**

*Artículo 15°.- “ El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El Estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes”.*

Artículo 26° *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios”:*

3. *“Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.*

### **La Ley N° 24019 “Ley del Profesorado”**

Promulgada el 14 de diciembre de 1984, y vigente hasta el 25.11.2012, estableció las normas sobre las cuales el magisterio gozaba de determinados derechos, como el que señala el:

Artículo 13° *“Los profesores al servicio del estado tienen derecho a:*

a) *Estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo, lugar y centro de trabajo”, precisado en el artículo 33° del Decreto Supremo N° 019-90-ED., y el artículo 119 del mismo reglamento prescribe las causales para la pérdida de dicho derecho a la estabilidad.*

Artículo 13° *“Los profesores al servicio del estado tienen derecho a:*

g) *Ser informado periódicamente del estado de su evaluación profesional.*

Artículo 37° *“La evaluación de los Profesores es permanente e integral”.*

Artículo 38° *“En el proceso de Evaluación se consideran los siguientes aspectos básicos”.*

b) *Desempeño laboral: Eficiencia en el servicio, Asistencia y Puntualidad, participación en el trabajo comunal.”*

### **El Decreto Supremo N° 019-90-ED**

*Que Aprueba el reglamento de la Ley del profesorado N° 24029, en su*

*artículo 43° dice “Los derechos alcanzados y reconocidos al profesorado por la Constitución, la Ley y el presente Reglamento son irrenunciables, toda aplicación en contrario es nula”.*

### **La Ley N° 28044, “Ley General de Educación”,**

Del 28:07.2003, que señala:

*Artículo 55° El Director debe “f” “Estar comprendido en la carrera pública docente cuando presta servicio en las instituciones del Estado”.*

*“El nombramiento en los cargos de responsabilidad directiva se obtiene por concurso público. Los concursantes están sujetos a evaluación y certificación de competencias para el ejercicio de su cargo, de acuerdo a ley”.*

*Artículo 59° área de Desempeño del Profesor. “Las áreas de desempeño laboral del profesor son la docencia, la administración y la investigación. Los cargos de director y subdirector o sus equivalentes son administrativos y a ellos se accede por concurso público”*

### **Ley N° 29944. Ley de Reforma Magisterial.**

Publicada el 25.11.2012.

*Artículo 2° Principios: “El régimen laboral del magisterio público se sustenta en los siguientes principios”:*

*a) “Legalidad: Los derechos y obligaciones que general el ejercicio de la profesión docente, se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política del Perú, La Ley N° 28044, Ley General de Educación, y sus modificatorias, la presente Ley y sus Reglamentos”.*

c) *“Principio de mérito y capacidad: El ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y ascensos en la carrera magisterial, se fundamentan en el mérito y la capacidad de los profesores”.*

d) *“Principio de Derecho Laboral: Las relaciones individuales y colectivas de trabajo aseguran la igualdad de oportunidades y la no discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable”.*

Artículo 12° *“Áreas de desempeño Laboral: La Carrera Magisterial reconoce cuatro (04) áreas de desempeño laboral, para el ejercicio de cargos y funciones de profesores. “b” Gestión Institucional: comprende a los profesores en ejercicio ... , director y sub director de institución educativa”.*

Artículo 13° *“De las evaluaciones en la Carrera Pública Magisterial. En la Carrera Pública Magisterial se realizan las siguientes evaluaciones:*

b) *Evaluación del Desempeño.*

d) *Evaluación para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral.*

Artículo 23° *“Permanencia en la Carrera Pública Magisterial: La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el artículo 28° de la presente ley. En la Carrera Pública Magisterial. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años.*

Artículo 32° *“Evaluación para acceso a cargos: El Ministerio de Educación en coordinación con los gobiernos regionales, convoca a concursos para el acceso a cargos, cada dos años [...]”.*

Artículo 33° *“Acceso a cargo y período de gestión. El profesor puede*

*acceder a otros cargos en las áreas de desempeño laboral por concurso y por un período de tres años. Al término de este período de gestión es evaluado para determinar su continuidad en el cargo o su retorno al cargo docente.”*

*Artículo 35° “Cargos en el Área de Gestión Institucional: Los cargos en el área de Gestión Institucional son: “d” Directivos de Institución Educativa: sin cargos a los se accede por concurso. Para postular a una plaza de director o sub director de instituciones educativas públicas y programas educativos, el profesor debe estar ubicado entre la cuarta y octava escala magisterial.*

*Artículo 40° “Deberes. Los profesores deben: “h” presentarse a las evaluaciones previstas en la Carrera Pública Magisterial [...]”.*

*Artículo 41° Derechos. Los profesores tienen derecho a: “d” Estabilidad laboral sujeta a las condiciones de la presente ley. “e” Ser evaluados de manera transparente [...]”.*

#### **Decreto Supremo N° 004- 2013-ED.**

Publicado el 03.05.2013, que Aprueba el Reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial, la que es concordante con la ley misma.

#### **Decreto Supremo N° 03-2014-MINEDU.**

Publicado el 20:05.2015, que Incorpora Disposición Complementaria Transitoria al reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED y donde se Decreta en el artículo 1° *“Modificación del Reglamento de la ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED”*, en esta norma se incorpora al reglamento la Décimo Primera Disposición

Transitoria.- *“Procedimiento excepcional de evaluación para los profesores que se desempeñan como director o sub director en Instituciones Educativas”*.

Décimo Primera: *“Los profesores que vienen ejerciendo funciones de directivos en instituciones educativas públicas de gestión directa, o en instituciones educativas públicas de gestión privadas por convenio, de Educación básica o Técnico Productiva, en virtud de resoluciones emitidas, por las instancias de gestión educativa descentralizadas en el marco de las normas derogadas por la décimo sexta Disposición Complementaria Transitoria y Final de Ley, serán evaluados excepcionalmente en las habilidades requeridas para el desempeño en el cargo”*.

*“La superación de dicha evaluación determina la asignación de la plaza de director o sub director por un período de tres años conforma a la normatividad vigente”*.

*“Los profesores que i) no aprueben la mencionada evaluación excepcional, ii) sean retirados del procedimiento de evaluación, iii) No se presenten a la evaluación excepcional, o iv) no cumplan con los requisitos establecidos por el MINEDU, para ejercer funciones de director o sub director, permanecerán desempeñando dicha función, según corresponda, hasta el término del año 2014, retornando al cargo de docente de aula en la institución educativa de origen o en una similar de la jurisdicción de la UGEL a la que pertenece la referida institución, a partir del inicio dl año escolar 2015”*.

### **Resolución Ministerial N° 0262-2013-ED.**

Aprueba la Directiva N° 018-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD, que contiene las: *Normas para el Concurso de Acceso a cargos de Director y Sub Director*

*de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular – 2013”.*

### **Directiva N° 018-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD**

La Directiva, aludida precisa en su objetivo señala: 2.1. *“Seleccionar para ejercer el cargo de director y subdirector de instituciones educativas de Educación Básica Regular, a aquellos profesores que durante el proceso de evaluación demuestren contar con competencias personales y profesionales...”* y 2.2. *“Cubrir plazas orgánicas de directores y subdirectores de instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular con profesores comprendidos en la carrera pública magisterial a través de un proceso de selección riguroso y transparente y en igualdad de oportunidades con criterios, procedimientos e instrumentos técnicamente sustentados”.*

En el numeral 5.2., referida a Plazas Orgánicas en Concurso., menciona: *“Los cargos en concurso, corresponden a plazas orgánicas financiadas de director y subdirector de instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular, que pertenecen al área de Gestión Institucional, hasta el límite de quince mil (15 000) plazas. Se exceptuará de todo el concurso a las instituciones educativas unidocentes, multigrado, en convenio y fiscalizadas”.* Con lo que se somete a concurso todas las plazas incluyendo las que están ocupadas con docentes titulares, que ganaron una plaza por concurso, bajo lo previsto en la ley N° 24029 Ley del Profesorado, lo que provoca discrepancia normativa.

Los Directores en cargos nombrados y en plazas orgánicas en condición de titulares, hay observar en las normas antes descritas, que su situación laboral se vería afectada, plantea acciones de amparo, las mismas que siendo admitidas, y con medidas cautelares en proceso, para que dicha

plaza no sea publicada en concurso, obliga a que el Ministerio de Educación, consciente que existían discrepancias normativas, emite la Resolución Ministerial N° 204-2014-MINEDU.

### **Resolución Ministerial N° 204-2014-MINEDU.**

Donde el en artículo 1° Aprueba las Normas para la Evaluación Excepcional prevista en la Décima Primera Disposición Complementaria y Transitoria del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial”, como a la vez en el Artículo 4°, deja sin efecto las Resoluciones Ministeriales N° 0262-2013-ED, y otras relacionadas con la realización del Concurso de Acceso a Cargos de Director y Sub Director de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular – 2013.

En la tercer párrafo considerativo sostiene “... *los profesores que vienen ejerciendo funciones de directivos en las instituciones educativas públicas de gestión directa o en las instituciones educativas públicas de gestión privada por convenio [...], serán evaluados excepcionalmente en las habilidades requeridas para el desempeño en el cargo, a fin de asignarles la plaza de director o sub director, por un período de tres años [...].*”

En las normas específicas aprobadas con la resolución 204-2014-MINEDU, en la finalidad se precisa: “*Evaluar de manera excepcional a los profesores que vienen ejerciendo funciones de directivos en instituciones educativas públicas de gestión directa o en instituciones educativas públicas de gestión privada por convenio, de Educación Básica o Técnico Productiva, en las habilidades requeridas para el desempeño de funciones directivas [...].*”

En el numeral 5.4, referida a Requisitos para Ejercer Funciones Directivas a través del Procedimiento de Evaluación; 5.4.1. “*Ser profesor que ejerce*

*funciones directivas en IIEE por resoluciones emitidas por las instancias de gestión educativa descentralizada, en virtud de normas derogadas por la Décima Sexta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la LRM [...]*, situación que genera discrepancias normativas.

En el numeral 6.2.6, dice: “*El MINEDU aprueba, mediante Resolución Ministerial, la relación consolidada de profesores que deben someterse a la evaluación regulada en la presente norma; así como, las plazas directivas en las que desempeñan dichas funciones*”, las que son publicadas en anexo a la norma aludida y donde se aprecian que publicitan plazas orgánicas ocupadas por directivos que las lograron por concursos públicos.

Sin embargo en el numeral 6.3.1 se señala que la primera fase de evaluación aplicada a los profesores corresponde a dos (2) instrumentos de evaluación, “*a) la prueba de comprensión de textos funcionales al Ejercicio Directivo y b) La prueba de solución de casos*”. Lo que se considera no responde a lo señalado en la Ley N° 29944, que prescribe la “*evaluación del desempeño*”, con lo que se presume las discordancias normativas.

En el numeral 6.5.2. Se desarrollan la siguientes acciones: “*a) Calificación de la prueba de solución de casos y b) Evaluación del Dominio de la Lengua Originaria (cuando corresponda)*”, donde tampoco se percibe evaluación del desempeño.

### **Resolución Ministerial N° 547-2012-ED**

Aprueba el documento denominado “*Marco del Buen Desempeño Docente*”, donde se señalan los Dominios (4), Competencias (9) y Desempeños docente (40), que sirven de base para la medición de los desempeños en las evaluaciones a aplicar, sin embargo la evaluación prevista sobre lo

normado en la Resolución N° 214-2014-ED, no se ajusta al propósito señalado en la Resolución Ministerial N° 547-2012-ED. Corroborándose las discrepancias normativas e incumplimientos.

### **c) Nivel Regional**

#### **Acuerdo Regional N° 038-GR.LAMB/CR**

Del 19 de Junio del 2013, sustentado en el Oficio N° 58-2013-GR.LAMB/CR/CDCJDIR de fecha 14 de junio del 2013, Registro de Sisgedo N° 924060, de la Comisión de Educación, Cultura, Juventudes, Deporte e Identidad Regional del Concejo Regional del Gobierno Regional de Lambayeque; su décimo considerando dice *“Que, el capítulo VII de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 y el Capítulo VI del Reglamento, desarrollan el acceso a cargos, entendiéndose como puestos de mayor jerarquía en cada área desempeño laboral. La Ley N° 29944 en sus artículos 33°, 33°y 38°, concordante con los artículos 56° al 64° del Reglamento Aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-ED, establecen las condiciones para que el profesor acceda, permanezca o sea retirado del cargo, siendo estas: i) la aprobación de una aprobación d acceso al cargo, la que tiene carácter de voluntario, es la que permite al profesor desempeñar una función jerárquicamente superior, y; ii) la aprobación de una “evaluación desempeño en el cargo”, de carácter obligatorio al final del periodo de tres años, para su permanencia en el cargo que desempeña; en caso de no aprobar esta evaluación, el profesor deja el cargo y deja el cargo y retorna a la condición de docente”.*

En el décimo segundo considerando sostiene que: *“[...]que la Directiva N° 018-2013-MINEDU/VMGP/DIDEDD, debe ser precisada, pues su aplicación podría generar innecesariamente un enorme conflicto social, al convocar a*

*concurso las plazas de los directores titulares alterando su situación profesional y familiar, además de un conflicto económico, por cuanto frente probables disposiciones jurisdiccionales de reposición, se estaría en la inmediata necesidad de cubrir el pago de dos directores (uno nombrado y otro repuesto); así mismo un conflicto laboral; [...] así mismo adicionamos que según el principio constitucional del “In dubio pro operario”, enunciado en el artículo 26° de nuestra carta magna “3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”*

En el décimo tercer considerando sostiene. “[...] se hace evidente la necesidad de establecer precisiones respecto a las contradicciones y vacíos detallados, a fin de evitar los graves conflictos señalados, lo que directamente recaerían en el gobierno regional, razón por la que con el único afán de prevenirlos, hasta que se normen de manera adecuada por parte del organismo competente de ámbito nacional [...]” Y al haberse procedido a evaluar a docentes, cubrir las plazas orgánicas incluso las ocupadas y emitirse resoluciones administrativas, se muestra las discrepancias normativas e incumplimientos a los que prescriben las normas de carácter laboral, sobre todo lo señalado en el artículo 26° de nuestra constitución Política.

#### **1.1.2.2. Estudios o Investigaciones Anteriores**

Habiendo revisado trabajos anteriores referidos a nuestro tema de estudio, podemos mencionar a:

Gonzales (2015) en su tesis para optar el grado académico de Doctor concluye que “el impacto de La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en su dimensión: evaluación docente y condiciones de trabajo, se relaciona positivamente con la calidad de gestión estratégica institucional del

Proyecto Educativo Nacional al 2021”. Lo que consideramos se ajusta a las necesidades de la realidad nacional, sin embargo habla de evaluación docente, como mecanismo para mejorar la calidad del servicio educativo como se prescribe en la ley N° 29944 y el Marco del Buen Desempeño Docente, donde se precisan indicadores de evaluación, que no se han tenido en cuenta en el estudio que motivó esta tesis.

Gora (2014) en su tesis, hace conocer que el Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP), (...) a través de un debate analítico y crítico sobre los alcances de la ley N° 29944, por medio del Dr. Juan Contreras (CIPAL), puso de relieve el carácter antilaboral de esta ley, indicando que es un instrumento legal que postula severos recortes del derecho al trabajo, la degradación laboral, la negación de los ascensos de nivel, la disminución de las asignaciones económicas, etc. El mencionado hombre de leyes arguyó que la Ley de la Reforma Magisterial viola los artículos 22 y 23 de la Constitución del Estado en el extremo que establece condiciones laborales menos favorables a los trabajadores y afectar el principio jurídico del derecho a la dignidad de los trabajadores a través de la degradación laboral, (...), en materia de derechos humanos laborales se deprecia el trabajo docente a través de la degradación de nivel; la precarización del empleo y el retiro de la carrera mediante la evaluación de desempeño de carácter compulsivo o la reconversión laboral a través del Ministerio de Trabajo (...) p. 20-21

Con esta aseveración, nos podemos dar cuenta que la Ley N° 29944, afecta los derechos de los docentes en cargos directivos, ya que por medio de medidas legales que a partir de esta norma se dan, obligan a los directivos a someterse a evaluaciones para concursar a cargos que ganaron por concurso dentro del marco de la ley N° 24029 y su modificatoria 25212, es

decir se adquirieron derechos que se estaría desconociendo y se manifiesta en normas complementarias de carácter inconstitucional, porque viola los artículos 22° y 23° de nuestra constitución inclusive el artículo 26° referido a los principios que se deben respetar en una relación laboral y que el estado no lo cumple.

Así mismo sostiene que:

“(…) la evaluación docente debe girar sobre el trabajo del profesor en el aula y mediante una comisión constituida en la institución educativa, incluso con la presencia de un representante gremial, tal como lo establece la Ley General de Educación N° 28044 y la recomendación de la UNESCO y la OIT, respectivamente, pero que lastimosamente los funcionarios del MINEDU no han tenido en cuenta esta recomendación laboral y jurídica” p.45

Con lo que corrobora nuestro problema de estudios ya que al darse la ley esta habla de evaluación del desempeño, la cual no se ha cumplido como estaba inicialmente planteada en la ley misma y en el artículo 23° párrafo segundo que dice: “Los profesores que no aprueben en la primera oportunidad reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego de ésta capacitación participan en una evaluación extraordinaria”; aplicándose lo normado en el D.S. N° 03-2014-MINEDU, dispositivo que modifica el reglamento de la Ley N° 29944, que fue aprobado con D.S.N° 004-2013-ED

Por otro lado sostiene que en su investigación los resultados encontrados al encuestar a los docentes, señalan que:

“La ley atenta contra la estabilidad laboral al fomentarse las

evaluaciones periódicas, no pocas veces manipuladas políticamente por el Ministerio de Educación, el desconocimiento de un conjunto de derechos y reivindicaciones profesionales, laborales, beneficios y estímulos logrados por los educadores, como se consignaba en las Leyes del Profesorado 24029, 29062, que han sido abrogadas” p 62.

En este marco, se hace necesario ubicarnos en el espacio tiempo, además de las diversas formas ideológicas de gobierno y la manera como conciben la política de desarrollo educativo de las diversas naciones del mundo, sobre todo de la región, de donde se presentan ciertas coincidencias, sin embargo el desempeño tiene una características común a partir de la evaluación en ejercicio para mejorar la calidad del servicio educativo, lo que no se ha aplicado en el Perú, como señalamos, capítulos posteriores; se ha podido revisar las normas referidas al magisterio que legislativamente se han presentado en el Congreso de la República, para regular la Constitución en materia relacionada con el Profesorado y modificar o derogar la Ley N° 24029 y otras que tienen concordancia con lo normado en la Constitución de 1979. Se han presentado al Congreso diversos proyectos de ley, donde se señala claramente los derechos, deberes, sanciones, evaluaciones, desempeño y otros aspectos relacionados a la función docente en sus diversos cargos, niveles o escalas.

Estos proyectos son el N° 1388-2012, presentado el poder ejecutivo, que propone la Ley de Reforma Magisterial; proyecto de Ley N° 1504-2014-CR, presentado por el congresista Javier Velásquez Quesquén y otros congresistas, que propone modificar artículos de la Ley N° 29062; proyecto de Ley N° 1469-2012.CP presentado por el Colegio de Profesores del Perú, que propone mejorar la Ley del Profesorado en lo referido a la carrera pública, además de evaluación del desempeño laboral, tanto como docente

y directivo, entre otros, iniciativa suscrita por el Decano Ángel Salazar Piscoya; proyecto de Ley N° 1440-2012-CR, presentado por la bancada de Acción Popular-Frente Amplio, que propone nombramiento para profesores contratados; proyecto de ley N° 1300-2011-CP, presentado por el Colegio de Profesores que propone una nueva ley sobre la base de la propuesta del SUTEP, presentado por Decano Manuel Rodríguez Rodríguez, donde se encuentran diferencias sustanciales, ya que señala estabilidad en la plaza, el cargo, nivel, lugar y centro de trabajo, evaluación voluntaria cada cuatro años y de no aprobar es capacitado y si es reprobado en segunda oportunidad se le destaca a otra función sea administrativa o de aula, según sea el caso; proyecto de ley N° 856-2011-CP, presentado por el Decano, Ángel Salazar Piscoya, donde propone la vigencia de los artículos 48°, 51° y 52° de la Ley N° 24029, relacionados con la estabilidad; entre otros, con temática diversa.

### **1.1.3. Formulación Interrogativa del Problema.**

El problema en estudio, permite formular las siguientes interrogantes.

Para Discrepancias Normativas.

1. ¿Existen discrepancias normativas en el proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargo directivo en Institución Educativa Pública y su regulación en las normas emitidas?
2. De existir discrepancias normativas. ¿Cuáles son?
3. ¿Qué antecedentes, explican las discrepancias normativas?

4. ¿Cuál es el efecto de las discrepancias normativas, en la seguridad jurídica y la evaluación del desempeño y acceso a cargo directivo en Institución Educativa pública?

5. ¿Cómo se conseguiría solucionar las discrepancias normativas en el proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas?

Para Incumplimientos.

1. ¿Existe incumplimientos en la aplicación de las leyes referente a evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos?

2. ¿Qué entidades están involucrados en este incumplimiento?

3. ¿Cuáles son las relaciones causales que explican estos incumplimientos?

4. ¿Cuál es la trascendencia jurídica del proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas y su regulación normativa?

¿Qué dispositivos legales deben plantearse para solucionar el problema?

#### **1.1.4. Justificación e Importancia de la Investigación**

La motivación del estudio del problema de investigación, es la dación del Decreto Supremo N° 0262-2013-ED., y otras similares referidas al proceso de evaluación para acceder al cargo de directivo en institución educativa pública, que se contradice con lo dispuesto en el artículo 38° de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial, dado que en esta última, señala que se debe ejecutar la evaluación del desempeño para determinar la

continuidad en el cargo o el retorno al cargo docente, lo que ha generado que las directivos afectados, planteen acciones legales, para hacer valer su derechos, los que se encuentran en proceso, habiéndose emitido opiniones a favor y en contra de las acciones tomadas por el Ministerio de Educación, sobre todo en lo referente a la aplicación de las leyes y tu temporalidad ligada a los derechos laborales.

Así mismo los incumplimientos a lo prescrito en normas supranacionales, y de mayor jerarquía como lo propuesto en la Ley de Reforma Magisterial, donde las normas de menor jerarquía con la idea de que regulan las primeras, deben aplicarse en su procedimiento; cuando se es conocido que las disposiciones constitucionales y leyes dentro del marco constitucional, deben cumplirse y ejecutarse, aunque las directivas disposiciones que dispongan específicas indiquen ejecutar acciones contrarias; corresponde, al funcionario tener en cuenta la prelación de normas en su aplicación.

Las discrepancias que han llevado a un debate jurisdiccional y constitucional de las teorías que se aplican en la dación de una ley y su temporalidad de aplicación, el respeto a los derechos de los trabajadores en materia laboral, a las normas con las que las profesionales concursan para ocupar un cargo directivo, las condiciones que rigen el proceso evaluativo para verificar desempeños y permanencia en la labor, el uso del poder administrativo para aplicar normas específicas, aunque afecten la constitucionalidad y consecuentemente la garantía jurídica de un proceso que, permita continuidad y permanencia en el cargo al que se postuló, dentro de los alcances de la ley y constitución.

La investigación va a permitir, la el manejo de normas para la interpretación dentro de los alcances constitucionales, la doctrina y teoría que ayude a

establecer criterios de coherencia legal y de aplicación respetando los principios que rigen la ejecución de actos administrativos en irrestricto cumplimiento del mandato constitucional y legal; de allí que constituye una soporte de estudio para la comunidad jurídica y laboral, puesto que fundamentará los motivos de las discrepancias e incumplimientos, a fin de superarlos y evitar su concurrencia posterior

#### **1.1.5. Limitaciones y Restricciones de la Investigación.**

Para el estudio del problema de investigación, consideramos las limitaciones referidas a:

Tiempo ya que se pretende desarrollar en siete (7) meses, además de las planteadas por razones de trabajo de los investigadores.

De presupuesto y financiamiento, ya que está sujeta a las posibilidades de los investigadores.

De alcance, puesto que se delimita en las discrepancias de la normatividad del proceso de evaluación y acceso a cargos de directivos de las Instituciones Educativas Públicas e incumplimientos de normas, por parte de responsables del proceso de evaluación.

### **1.2. OBJETIVOS**

#### **1.2.1. Objetivo General**

La presente investigación pretendió determinar las discrepancias normativas e incumplimientos a partir del análisis de la constitución y la ley de la 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 y acceso a cargos directivos en las instituciones educativas públicas, para proponer recomendaciones que puedan contribuir a enmendar desencuentros legales y conflictos en la UGEL Chiclayo.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

Para lograr el objetivo general planteado, en el numeral anterior, se:

- a) Revisó los planteamientos teóricos relacionados con el problema, como: teorías de los Derechos Adquiridos y de los Hechos Cumplidos, normas relacionadas a la estabilidad laboral, evaluación y desempeño docente y de Directivos de las Instituciones educativas públicas.
- b) Analizó las causas y consecuencias de la trascendencia del problema, en sus partes constitutivas: responsables, afectados, generados por la aplicación de las normas emitidas por el sector educación en el caso de la evaluación excepcional para cubrir plazas directivas en las Instituciones Educativas Públicas.
- c) Examinó las discrepancias normativas e incumplimientos, relacionados con las variables de la realidad y marco referencial, que nos permita identificar las causas y las relaciones causales del problema con la realidad.
- d) Describió casos y experiencias de Directivos que han visto vulnerados sus derechos laborales en aplicación de las normas emitidas por el sector educación para el proceso de evaluación y acceso a cargos directivos en las Instituciones educativas Públicas de la UGEL Chiclayo.

- e) Propone recomendaciones normativas, aplicables en las acciones de carácter laboral, para evitar conflictos y se corrijan situaciones que afecten los derechos de los trabajadores en labor directiva de las Instituciones Educativas Públicas.

### **1.3. Hipótesis**

#### **1.3.1. Hipótesis Global**

La evaluación del desempeño de los directivos de las instituciones educativas públicas de la UGEL–Chiclayo, es afectado por las discrepancias normativas e incumplimientos, al no haberse tomado en cuenta la prelación de las normas, al haberse dictado lineamientos normativos específicos que afectan de forma negativa la estabilidad laboral en el cargo asumido por concurso público, sin tomarse en cuenta las experiencias en el contexto internacional, especialmente en México, Ecuador, Colombia, Chile, habiendo provocado pronunciamientos a nivel nacional como es el acuerdo del Gobierno Regional de Lambayeque y generando jurisprudencia a favor de una adecuada dación e interpretación de los dispositivos emitidos por el sector educación que perjudica los derechos laborales, dentro de lo prescrito en la artículo 23° tercer párrafo y Artículo 26° de la Constitución Política del Perú, considerando que al derogarse el D.S. N° 03-2014.MINEDU, se supera el problema existente.

#### **1.3.2. Sub Hipótesis**

- a. Los planteamientos teóricos al no haber sido aplicados adecuadamente, presentan discrepancias normativas, con las teorías que sustentan la evaluación de desempeño de directivos en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Chiclayo, habiéndose dictado jurisprudencia

referente de las directivas emitidas para este propósito.

**FORMULA:**  $\sim X_1; A_2; \sim B_2; \sim B_7$

- b. Las normas emitidas presentan discrepancias normativas, por desconocimiento de los conceptos básicos en la interpretación de la ley de Reforma Magisterial, al haberse considerado disposiciones operativas en la evaluación del desempeño y para ocupar cargos directivos en las Instituciones educativas de la UGEL Chiclayo en el año 2014, lo que ha generado el pronunciamiento de la Gerencia regional de educación de Lambayeque.

**FÓRMULA:**  $\sim X_1; A_1; \sim B_1; \sim B_3; \sim B_6$

- c.- Los responsables del Ministerio de Educación, incumplen la Constitución y Ley de Reforma Magisterial en lo referente a la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, debido al desconocimiento de los conceptos básicos establecidos en la prelación normativa, por haber aplicado directivas fuera del contexto legal, sin tener en cuenta resultados el contexto similar a nivel internacional, y considerar las recomendaciones del Gobierno Regional de Lambayeque.

**FÓRMULA:**  $\sim X_2; A_1; \sim B_1; \sim B_4; \sim B_5$

- d.- Los funcionarios de la UGEL Chiclayo, demuestran incumplimientos a la Constitución y la Ley de Reforma Magisterial, en la Evaluación del Desempeño de los Directivos de las Instituciones educativas Públicas, por desconocimiento de los conceptos básicos, en la aplicación de directivas que difieren en la prelación normativa.

**FÓRMULA:**  $\sim X_2; A_2; \sim B_1; \sim B_4$

## 1.4. Variables

### 1.4.1. Identificación de las Variables

a. Las normas emitidas presentan discrepancias normativas, por desconocimiento de los conceptos básicos en la interpretación de la ley de Reforma Magisterial, al haberse considerado disposiciones operativas en la evaluación del desempeño y para ocupar cargos directivos en las Instituciones educativas de la UGEL Chiclayo en el año 2014, lo que ha generado el pronunciamiento de la Gerencia regional de educación de Lambayeque.

**FÓRMULA:**  $\sim X_1; A_1; \sim B_1; \sim B_3; \sim B_6$

b. Los planteamientos teóricos al no haber sido aplicados adecuadamente, presentan discrepancias normativas, con las teorías que sustentan la evaluación de desempeño de directivos en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Chiclayo, habiéndose dictado jurisprudencia referente de las directivas emitidas para este propósito.

**FORMULA:**  $\sim X_1; A_2; \sim B_2; \sim B_7$

c.- Los responsables del Ministerio de Educación, incumplen la Constitución y Ley de Reforma Magisterial en lo referente a la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, debido al desconocimiento de los conceptos básicos establecidos en la prelación normativa, por haber aplicado directivas fuera del contexto legal, sin tener en cuenta resultados el contexto similar a nivel internacional, y considerar las recomendaciones del Gobierno Regional de Lambayeque.

**FÓRMULA:**  $\sim X_2; A_1; \sim B_1; \sim B_4; \sim B_5$

d.- Los funcionarios de la UGEL Chiclayo, demuestran incumplimientos a la Constitución y la Ley de Reforma Magisterial, en la Evaluación del Desempeño de los Directivos de las Instituciones educativas Públicas, por desconocimiento de los conceptos básicos, en la aplicación de directivas que difieren en la prelación normativa.

**FÓRMULA:**  $\sim X_2; A_2; \sim B_1; \sim B_4$

#### **1.4.2. Definición de Variables**

##### **1.4.2.1. Variables de la Realidad.**

**A) Responsables:** Conformado por el conjunto humano, que tiene a cargo la elaboración de las normas que rigen el proceso de evaluación de los directivos de las Instituciones Educativas Públicas.

**B) Funcionarios UGEL:** Es el equipo de personas que ejecutan las disposiciones emanadas de los responsables de elaborarlas, emitiendo a su vez las resoluciones resultantes de dicho proceso de evaluación de directivos en base las normas dadas.

**C) Directivos de las instituciones Educativas Públicas:** Es el conjunto de docentes que fueron directores o sub directores de las Instituciones Educativas, a quienes se les sometió a lo normado en los dispositivos legales que han generado las Discrepancias Normativas e Incumplimientos.

##### **1.4.2.2. Variables del Marco Referencial.**

###### **1.4.2.2.1. Variables Teóricas.**

**a) Conceptos básicos:** Constituyen las

definiciones elementales referidas a la aplicación prelativa de las normas, las responsabilidades que acarrea, el incumplimiento o la ejecución de actos administrativos que afecten los derechos o procedimientos de los funcionarios o servidores públicos.

**b) Teorías;** constituyen los enfoques doctrinarios que sustentan la aplicación de la Constitución y leyes, relacionadas con la materia laboral, como la Teoría de los Derechos Adquiridos y la Teoría de los Hechos Cumplidos, como lo sostiene Rubio Correa Marcial.

#### **1.4.2.2.2. Variables Normativas.**

**a) Disposiciones Operativas:** Constituyen las diversas normas que orientan la ejecución de las normas de mayor jerarquía en ella encontramos el D.S. N° 003-2014-ED, R.M.N° 216-2013-ED, Directiva 018-2013-ED, Directiva N° 204-2014-ED.

**b) Aplicación de Directivas:** Constituyen las acciones que operativizan los funcionarios para la evaluación de los directivos y para acceso a cargos de director y sub director de las Instituciones Educativas, a partir de las directivas emitidas por la superioridad.

#### **1.4.2.2.3. Variables del Contexto Internacional.**

En este dominio, se encuentra la experiencia de México; Argentina, Ecuador, Colombia como el aporte que se ha tenido al aplicar similar dispositivos para evaluar a los directivos de las instituciones educativas y las normas relacionadas para acceder a cargos directivos.

#### **1.4.2.2.4 Variable del Contexto Nacional.**

Gobierno Regional de Lambayeque; Con fecha 19 de junio del 2013, se llevó a cabo la sesión de Concejo Regional donde se llegó al Acuerdo Regional N° 038-2013-GR.LAMB/CR, del Gobierno Regional de Lambayeque, donde en el acuerdo Primero: Disponer que dando cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva N° 018-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD, [...] en relación a convocatoria de concurso vía evaluación, al considerar que no es precisa en relación a la titularidad de la plazas, por lo que se “hace evidente la necesidad de establecer precisiones respecto a las contradicciones y vacíos detalladas [...]. ”, a fin de evitar conflictos.

#### **1.4.2.2.5. Variable Jurisprudencia.**

Lo constituye la Sentencia de Acción popular N° 6140-2014, como la norma que sancionado se restituya al estado de hecho y derecho hasta antes de emitirse R.M.N° 216-2013-ED; el Ministerio de Educación, no la aplica, porque considera que dejó sin efecto dicha norma, por lo tanto no habría porque restituir hechos y derechos que estima no están afectados.

### **1.4.2.3. VARIABLES DEL PROBLEMA.**

**1.4.2.3.1. X<sub>1</sub>. Discrepancias Normativas**, vienen a ser las diferencias que existen entre los mandatos constitucionales, la ley N° 29944 y las normas de menor jerarquía como Decretos Superemos N° 04-2012-ED y 03-2014-MINEDU, R.M.N° 216-2013-ED, R.M.N° 204-2014-MINEDU.

**1.4.2.3.2. X<sub>2</sub>. Incumplimientos**, lo constituyen la acción de los responsables y funcionarios que teniendo conocimiento de la

prelación de las normas, aplican las de menor jerarquía en perjuicio de los derechos laborales de los directivos de las instituciones educativas; por tanto en la realidad las disposiciones de las normas no se han cumplido.

### **1.4.3. Clasificación de las Variables**

#### **1.4.3.1. ~ A Variable de la Realidad**

A<sub>1</sub>. Responsables

A<sub>2</sub>. Funcionarios de la UGEL

A<sub>3</sub>. Directivos de las Instituciones Educativas Públicas

#### **1.4.3.2. ~ B Variable del Marco Referencial**

~B<sub>1</sub> Conceptos básicos.

~B<sub>2</sub> Teorías.

~B<sub>3</sub> Disposiciones Operativas.

~B<sub>4</sub> Aplicación de Directivas.

~B<sub>5</sub> Experiencia de México.

~B<sub>6</sub> Gobierno Regional de Lambayeque.

~B<sub>7</sub> Sentencia de Acción popular N° 6140-2014

#### **1.4.3.3. ~ X Variable del Problema**

~X<sub>1</sub>. Discrepancias Normativas

~X<sub>2</sub>. Incumplimientos.

MATRIZ DE CLASIFICACION DE VARIABLES: POR LA RELACION CAUSAL, LA CANTIDAD Y LA JERARQUIA								
Variables	Clasificaciones							
	Por la Relación Causal	Por la cantidad o no cantidad (cualitativa)	Por la jerarquía o escalas					
			4	3	2	1	0	
<b>De la realidad</b>								
A <sub>1</sub> . Responsables	Independientes	Cuantitativa	TC	MC	C	PC	NC	
A <sub>2</sub> . Funcionarios UGEL	Independientes	Cuantitativa	TC	MC	C	PC	NC	
A <sub>3</sub> . Directivos de las Instituciones Educativas Públicas	Independientes	Cuantitativa	TC	MC	C	PC	NC	
<b>Del Marco Referencial</b>								
Variables Teóricas								
~B <sub>1</sub> Conceptos básicos	Independiente	Cualitativa	TA	MA	A	PA	NA	
~B <sub>2</sub> Teorías	Independiente	Cualitativa	TA	MA	A	PA	NA	
Normativas								
~B <sub>3</sub> Disposiciones Operativas	Independiente	Cuantitativa	TA	MA	A	PA	NA	
~B <sub>4</sub> Aplicación de Directivas	Independiente	Cuantitativa	TA	MA	A	PA	NA	
Del Contexto Internacional								
~B <sub>5</sub> Experiencia de México	Independiente	Cualitativa	TE	ME	P	PE	NE	
Del Contexto Nacional								
~B <sub>6</sub> Gobierno Regional de Lambayeque	Independiente	Cualitativa	TA	MA	A	PA	NA	
Jurisprudencia								
~B <sub>7</sub> Sentencia de Acción popular N° 6140-2014	Independiente	Cualitativa						
			TA	MA	A	PA	NA	
<b>DEL PROBLEMA</b>								
~X <sub>1</sub> Discrepancias Normativas	Dependiente	Cantidad continua	-	-	-	-	-	
~X <sub>2</sub> Incumplimientos	Dependiente	Cantidad discreta	-	-	-	-	-	

## LEYENDA

T = Totalmente

E = Exitosas

M = Muy

A = Aplicables

P = Poco

C = Cumplidos

N = Nada

## 1.5. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS.

### 1.5.1. Tipo de Investigación.

Se realizará el análisis cuantitativo, con calificaciones e interpretaciones cualitativas por lo que es de tipo mixto.

### 1.5.2. Tipo de Análisis

En esta investigación, dadas las variables, que son cruzadas en las fórmulas de las sub-hipótesis, para obtener los datos de sus dominios, se requirió aplicar o recurrir, a las siguientes técnicas de investigación.

**a) Técnica del análisis documental;** se utilizó, como instrumentos de recolección de datos: fichas textuales y de resumen; teniendo como fuentes libros, artículos de investigación y documentos respecto al tema que será investigado; y que usaremos para obtener datos de los dominios de las variables: conceptos básicos, normas, Jurisprudencia, legislación comparada.

**b) La técnica de la encuesta;** se utilizó como instrumento un cuestionario, que tuvo como informantes a los responsables, funcionarios de UGEL, Directivos de las Instituciones Educativas, en conflicto a quienes se les aplicó para obtener los datos del dominio de las variables.

Para poder desarrollar la investigación referente al problema de estudio y la alternativa de solución a esta situación legal de discrepancias normativas e incumplimientos, se tuvo en cuenta la UGEL de Chiclayo, a quien se aplicó la encuesta, para conocer su posición de cada informante con respecto a las discrepancias normativas e incumplimientos, en la aplicación de la Norma Constitucional en el artículo 26°, la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial, D.S. N° 03-2014-MINEDU, así como de las complementarias en las Resoluciones N° 216-2013-ED y 204-2014, emitidas por el MINEDU.

Para poder llegar a demostrar las discrepancias normativas y los incumplimientos por parte de los funcionarios, se realizó el análisis documental, para ello se contó con información teórica, doctrinal y Resoluciones emitidas en diversas instancias del órgano jurisdiccional respectivo en materia laboral.

## **1.6. DISEÑO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN COMO DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1. Universo de la investigación**

El Universo de la investigación que desarrollamos lo constituyen la sumatoria de todas las variables que se han identificado y se registran en el numeral 3.6 del presente proyecto (Normas, planteamientos teóricos, responsables, funcionarios UGEL, conceptos básicos, teorías, disposiciones operativas, aplicación de directivas, experiencias de México, Gobierno Regional de Lambayeque, Sentencia de Acción Popular N° 6410-2014, Discrepancias Normativas, Incumplimientos).

### **1.6.2. Técnicas, Instrumentos e informantes o fuentes de recolección de datos.**

## **Técnicas**

La Encuesta como técnica que permite al informante registrar su respuesta de acuerdo a las alternativas presentadas, con el propósito de tener una información real de cuál es su percepción de los responsables, funcionarios y directivos de las Instituciones Educativas Públicas, respecto a las discrepancias normativas e incumplimientos, que se presentan en el proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargo de Institución Educativa, que es motivo de la investigación.

## **Instrumentos**

El Cuestionario como instrumento que contiene 15 ítems con alternativas, para que los informantes puedan marcar una de las alternativas

### **1.6.3. Población y Muestra.**

#### **Población**

La población de informantes para el cuestionario fueron; los responsables de la elaboración de las normas a nivel de Ministerio de Educación; funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa – UGEL de Chiclayo y los Directivos de las instituciones educativas involucradas cuales están directamente relacionados con la problemática investigada y los cuestionarios se aplicarán a un número determinado de informantes.

#### **Muestra**

##### **a) Responsables**

Constituyó el equipo de funcionarios a nivel del Ministerio der Educación, habiendo podido ubicar a 2 personas, de la unidad de Asesoría Jurídica.

### **b) Funcionarios de UGEL**

Fue de la página web de la UGEL de Chiclayo, correspondiente quienes estaban activos el 04 de marzo de 2014, ya que fueron ellos quienes emitieron actos administrativos a través de resoluciones ubicando a directivos en plazas docentes. Fueron 6 personas informantes: Directora de UGEL, Jefe de Personal, Especialista de Personal de Educación Inicial, Primaria y Secundaria, así como del Asesor Legal de aquella fecha.

### **c) Directivos de Instituciones Educativas**

Sin 670 directivos en la región Lambayeque los directamente afectados, de ellos se 329 corresponden a la UGEL Chiclayo que es nuestra población de estudio, los que la muestra específica está conformada por 110 directivos, que fue se dividieron en estratos según nivel, así se tiene 20 del nivel de educación inicial, 60 de nivel de educación primaria y 30 del nivel de educación secundaria.

**Tabla N° 01**

#### **Informantes**

<b>RESPONSABLES MINEDU</b>	<b>N° DE INFORMANTES</b>
Funcionarios	02
<b>Total</b>	<b>02</b>

**Fuente: Organigrama MINEDU**

**Tabla N° 02**

**Informantes**

<b>DE LA UGEL CHICLAYO</b>	<b>N° DE INFORMANTES</b>
Directora	01
Jefes	02
Especialista	03
<b>Total</b>	<b>06</b>

Fuente: [UGELchiclayo.regionlambayeque.gob.pe](http://UGELchiclayo.regionlambayeque.gob.pe)

**Tabla N° 03**

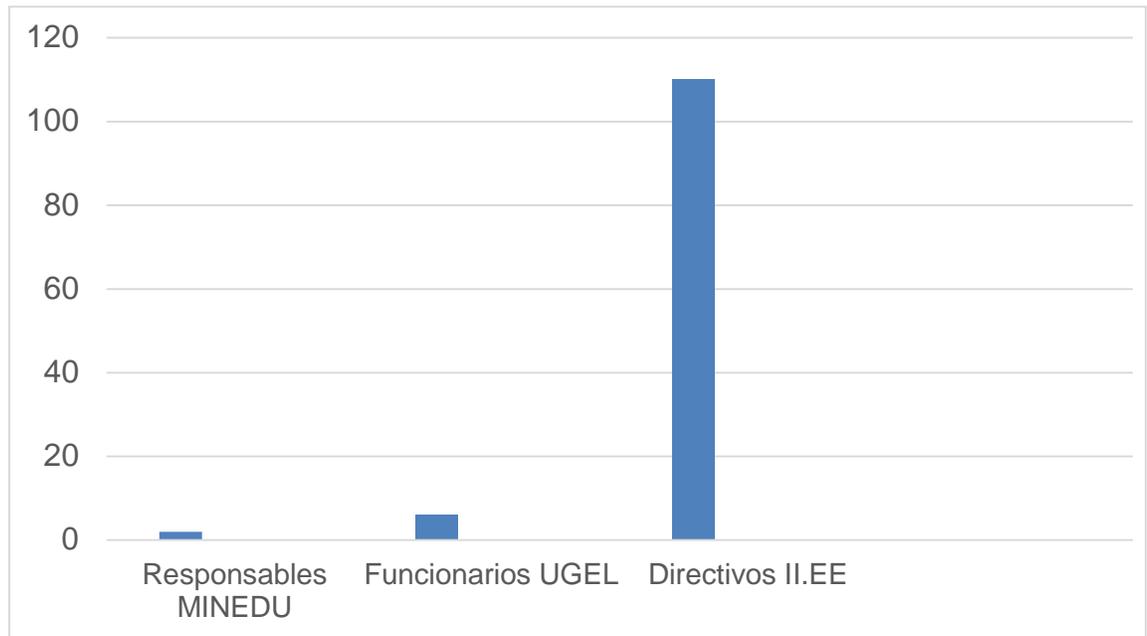
**Informantes**

<b>DIRECTIVOS II.EE</b>	<b>N° DE INFORMANTES</b>
Nivel Inicial	20
Nivel Primaria	60
Nivel Secundaria	30
<b>Total</b>	<b>110</b>

Fuente: [UGELchiclayo.regionlambayeque.gob.pe](http://UGELchiclayo.regionlambayeque.gob.pe)

FIGURA N° 01

Informantes



Fuente: Organigrama MINEDU, UGEL Chiclayo. Region Lambayeque. gov. pe y en [http://www.MINEDU.gob.pe/digedd/xtras/anexo\\_-\\_plazas\\_vacantes\\_directivas\\_final-lalib-limapro.pdf](http://www.MINEDU.gob.pe/digedd/xtras/anexo_-_plazas_vacantes_directivas_final-lalib-limapro.pdf)

#### 1.6.4. Forma y Tratamiento der datos.

La información que se recogió mediante la técnica de las técnicas antes descritas, recurriendo a los informantes fueron ingresadas a programa computarizado SPSS, el que nos permitió realizar algunas combinaciones propuestas en las variables, obteniendo resultados cuantitativos exactos, los que son presentados en tablas y gráficos.

#### 1.6.5. Forma de Análisis de la Información

En relación a los resultados cuantitativos, estos, permitieron realizar

apreciaciones que tienen objetividad.

Las apreciaciones, tienen correspondencia entre los componentes de las variables, con sus respectivas sub hipótesis, para poder contrastarlas y de las mismas se pudo poder plantear conclusiones parciales, para posteriormente arribar a conclusiones generales, las que son contrastadas con la hipótesis general.

De ellas podemos decir que las apreciaciones y conclusiones generales permiten resumir cada parte a la solución al problema, que dio inicio a la investigación.

# **CAPITULO II**

## **MARCO REFERENCIAL**

## **CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL**

### **2.1. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1.1. CONCEPTOS BÁSICOS.**

El ejercicio de la abogacía requiere del conocimiento preciso del marco legal que rige la vida de los ciudadanos, con el fin de tener una convivencia acorde a lo que las normas prescriben y, la falta o violación de las mismas constituyen actos o conductas atípicas que lo hacen plausible de una sanción a quien actúa fuera de dichos preceptos; por lo que la normatividad constituye el cuerpo de normas, reglas o leyes que rigen el comportamiento de las personas en una sociedad, la que está obligada a acatarlas y respetarlas, las que además están sujetas de determinadas creencias y costumbres de la población en la que dicta la norma. En este sentido García (2008, 7), dice “son verdades acerca de lo que debo aplicar”, en el sentido del significado que la misma presenta, por ello, consideramos que en este marco, la normatividad cobra importancia el que “debe hacerse”, sin embargo en el “es”, se presentan una serie de desencuentros que hace que dicha normatividad no sea suficiente para la población, ya que ésta tiene costumbres y valores que le dan un comportamiento especial, las mismas que encuadradas dentro de la normatividad vigente, aun presentan enfrentamientos que conllevan a modificaciones para atender las necesidades de las persona dentro de los derechos universalmente reconocidos.

La norma, es entonces todo enunciado que prescribe, la tipicidad de los comportamientos de las personas dentro de un cuerpo social legalmente constituido, siendo así un mandato de lo que se debe hacer. Así Rubio

(2012,79) la norma es un supuesto al que debe seguir lógico jurídicamente una consecuencia, la misma que es emanada de una autoridad la que tiene competencia para poderla emitir, lo prescrito debe tener la fuerza que el estado le confiere, garantizando dicho cumplimiento, en los diversos niveles de la organización del estado. Así pues el objeto de la norma es la conducta del hombre, en su vínculo jurídico.

### **2.1.1.1. La Constitución**

#### **A) Etimología**

Cada acervo del lenguaje y su terminología tiene su origen en muchas bases del habla mundial, en el caso particular de la palabra constitución, según Tamayo (1986) es un vocablo que proviene del latín *constituere*, que en su significado quiere decir poner, colocar, levantar, construir, fundar; otra acepción es la que le entrega el significado de *constitutio* que es *constitutum*, que significa pacto, acuerdo.

#### **B) Concepto**

Actualmente, se le puede definir como una estructura que tiene un orden con el propósito de poder sostener un sistema sea físico o no, de tal modo que sirva de sustento a las otras estructuras que complementan la base primigenia y de edificación de dicho sistema. En base a lo dicho y tratándose de constitución ligado a personas dentro de una nación, sostiene Gonzales (2007) “se refiere a las reglas relativas a la organización y funcionamiento del Poder Político. Por ello todo estado tiene constitución” Pág. 16.

A la palabra Constitución, se le cita con los términos de “Carta Magna”, “Ley Fundamental”, “Ley Suprema”, “Ley de Leyes”, entre otras

Es la ley fundamental y suprema de la organización política, Ruiz & Almeida(s/f, 149) lo define como el “complejo total de leyes que comprende los principios y las reglas por los que la comunidad está organizada, gobernada y defendida”

Bajo esta concepción George Jellinek, citado por Gonzales (2007, 16) señala que “toda asociación permanente necesita un principio de ordenación, conforme al cual se constituya y desenvuelva la voluntad.(...) de no tenerla un estado sería una anarquía”. En este marco la ordenación, estatuto o conformación de esta naturaleza, es a lo que llamamos constitución. En este sentido el mismo autor dice que

“La Constitución de los Estados abarca, por consiguiente los principios jurídicos que designan los órganos supremos del estado, los modos de su creación, sus relaciones mutuas, fijan en círculo de acción y, por último, la situación de cada uno de ello, respecto al poder del estado”

El mismo autor citando al Paolo Biscaretti di Ruffia, quien se refiere a la constitución como ley fundamental, sostiene que ésta tiene una definición sustancial, donde sustancia que es “el conjunto de normas jurídicas fundamentales escritas o no escritas que establecen la estructura esencial del estado” de allí que los estados en el mundo tienen su constitución de acuerdo a los principios que adoptan.

Igualmente en el sentido formal, donde afirma que con ella (la constitución) “se pretende designar todas las normas jurídicas derivadas de las legislativas ordinarias” (...). Y por otro lado sostiene que la Constitución “expresa un acto normativo particular y solemne que contiene la mayoría de las disposiciones sustanciales (...)”, que ordena la vida de la nación.

Por su parte Ferrero (1979) dice que la Constitución es el conjunto de reglas que organizan los poderes públicos y aseguran el ejercicio de los derechos políticos y civiles”, en este sentido es definida también como el conjunto de reglas relativas al gobierno y a la vida de la comunidad estatal Heriou (1971).

Valencia (1984) dice que es Ley Fundamental, porque contiene las normas básicas sobre las cuales se asientan realmente la existencia, el mantenimiento y el desarrollo de la sociedad política o Estado.

Gonzales (1997) sostiene que la Constitución es la fuente primaria del ordenamiento jurídico, es norma superior que legitima y fundamenta el ordenamiento de los poderes del estado; igualmente es la ley máxima y superior de un estado soberano, Impera sobre otras disposiciones. Es norma fundamental, que sustenta toda la actividad legal y la competencia el Estado” Chanamé, (2009).

### **Comentario del autor**

Bajo este precepto básico de constitución, consideramos que la constitución es la base fundamental que rige la vida de la organización social de una nación, sobre la cual se comenta las diversas formas jurídicas que la regulan, tanto en lo formal como documental, es decir lo sustancial y lo descrito.

#### **2.1.1.2. Historia de La Constitución**

Es remota la organización de los pueblos, pero las constituciones como tales, provienen con la organización misma y la base normativa que las forma y da forma en su constitución social, política y legal. Su data es

antigua. Pero su mejor forma la encontramos en la estructura de gobierno en Roma.

Aunque en las grandes culturas antiguas, sobre todo en Egipto y Grecia, se manifestaban formas de gobierno que trascendieron en el tiempo, con su propia estructura, no manifiestan documentalmente una constitución. En este aspecto Rubio (2012) considera que en estas culturas, el poder era ejercido por quienes ostentaban una combinación de aptitud personal y acopio de fuerza social en un momento determinado. El gobierno se organizaba en función a las características personales del gobernante y regularmente cuando éste era cambiado, se cambiaban buen cantidad de normas existentes”. pág. 18.

En nuestra propuesta teórica, consideramos una breve evolución que plantea Chamamé et al (2009) , para el caso peruano cuya data, tiene sus orígenes desde el inicio de la vida republicana, sin embargo hay normas que preceden a las constituciones que en el transcurrir de la Historia del Perú, forman parte constitutiva de la vida de la época histórica del momento.

### **A) La Constitución de Cádiz de 1812.**

Hechos históricos en la Península Ibérica, suceden en los primeros años del siglo XIX, que dan origen a una serie de manifestaciones de reacción contra la monarquía de Carlos IV, que simboliza la crisis de los Borbones en el reino de España, en esta situación se proyecta reformas en la vida política, social y organizativa que llegó a América.

Las ideas del patriotismo constitucional que gestó la Independencia del Perú en 1821 emanaron de un proceso que hunde sus raíces a mediados del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, donde juega un rol

especial la Constitución de Cádiz; por ello, se podría señalar que los orígenes remotos del constitucionalismo nacional se encuentran básicamente en el nacimiento del pensamiento liberal. Ello se explica debido a una serie de acontecimientos políticos que se producían en la Metrópoli española: la entrada de la casa de los Borbones en 1756 y la modernización que emprendieron con la expulsión de los jesuitas de todo el Imperio en 1764, el manejo de la crisis económica mediante las reformas políticas y económicas de Floridablanca, Jovellanos y Campomanes; así como, el impacto de la Independencia de los Estados Unidos de 1776 y el inicio de la Revolución en Francia en 1789, y, finalmente la derrota de la invencible armada imperial española por la flota naval inglesa en San Vicente y Trafalgar al mando del Almirante Nelson (1797-1805). Landa (2012, p.317)

La Constitución de Cádiz, fue aprobada el 19 de marzo de 1812, considerado como la primera constitución liberal, en ella se destaca: la soberanía nacional, donde se rescata que el poder reside en la nación y no en el monarca, la división de poderes: Legislativo por medio de cortes unicamerales; poder judicial a través de tribunales, el poder ejecutivo, donde el rey ya no era absoluto sino con limitaciones, como las órdenes firmadas por el ministro correspondiente, no puede disolver las cortes, nombra ministros, entre otros.

Igualmente rescata el derecho de representación, donde la nación era representada en las cortes, también sufragio universal masculino a los mayores de 25 años, **igualdad de los ciudadanos ante la ley**, reconocimiento de derechos individuales, el catolicismo como única confesión religiosa permitida (...).

## **B) La Constitución de Bayona (1808)**

Napoleón convoca a las Cortes españolas a la ciudad francesa de Bayona, donde promulgo la Constitución el 8 de julio de 1808. Esta estaba inspirada en el modelo Francés, lo que generó reacción en el monarca español Carlos IV y su hijo el Príncipe de Asturias. En ella, como lo sostiene Chanamé et al (2012) regulaba al gobierno, integrado por nueve ministerios y un secretario de estado, un senado inspirado en el modelo napoleónico, cuya función era velar por la libertad individual y de imprenta, un concejo de estado que examinaba los proyectos de leyes civiles y criminales, así como los reglamentos de la administración pública y las Cortes o Juntas de la Nación que conservaban la estructura estamental y limitadas competencias sin iniciativa legislativa (...) no hacía referencia alguna la soberanía popular, pues se consideraba y entendía que residía en el monarca, tampoco tenía una declaración expresa de división de poderes (....) los proyectos de leyes y reglamento de la administración pública serán examinados por el Consejo de Estado, conoce las competencias de jurisdicción de los cuerpos administrativos y judiciales . Pág. 19-21.

## **C) La Corte de Cádiz de 1810-1813**

Rechazada la Constitución de Bayona por los españoles, se convoca a Cortes en la Isla de León (frente a Cádiz) instalándose el 24 de setiembre de 1810, donde 303 diputados dan y promulgan la Constitución de Cádiz el 12 de marzo de 1812.

En ella se promulgo la monarquía constitucional, la división de poderes: legislativo y ejecutivo, ciudadanía desde los 25 años, igualdad entre españoles y americanos en sus derechos políticos, libertad de pensamiento, bases del gobierno municipal, decretaron la abolición de la Santa Inquisición

#### **D) Estatuto Provisional de 1821**

Declarada la Independencia del Perú, el 28 de julio de 1821, era necesario dar una forma de organización al nuevo estado en formación, y fue el 8 de octubre de 1821 que el Protector José de San Martín, da el Estatuto donde se reserva las funciones legislativas y ejecutivas, eximiéndose de las judiciales, castigaba severamente quien atacase el orden en público o en privado, dirige el comercio exterior e interior, establece contribuciones, los ministros dependen del protector, en el estatuto se plasman el concejo de estado, administración de justicia, **garantías individuales, donde los ciudadanos tenían igual derecho** a conservar y defender su honor, seguridad, propiedad y existencia, la ciudadanía desde los 21 años, entre otros

#### **E) Congreso Constituyente de 1822 y Constitución de 1823.**

El protector convocó a primer Congreso Constituyente, el que se reúne por primera vez el 20 de setiembre de 1822, en la capilla de la Universidad San Marcos, eligiendo como primer presidente a Toribio Rodríguez de Mendoza, después al diputado Xavier Luna Pizarro, en congreso se establece que la soberanía radica en la nación y su ejercicio en el congreso que lo representa.

La división en tres poderes: Legislativo, Ejecutivo y judicial; donde además reconoce que existe igualdad ante la ley, inviolabilidad de las propiedades, libertad de ciudadanía, abolición de toda confiscación de bienes, entre otras.

La Constitución de 1823, fue promulgada el 12 de noviembre, con corte nacionalista, se dio normas para que todos los ciudadanos elijan sus

representantes ante el congreso que era bicameral, Diputados y senadores estos últimos encargados de velar por el cumplimiento de la constitución. Los sufragios eran secretos.

### **F) La Constitución Bolivariana de 1826.**

Que fue aprobada por el Concejo de Gobierno el 1 de julio de 1826, ratificada por 30 de noviembre y jurada el 9 de diciembre del mismo año. Ella prescribe que el gobierno del Perú es representativo, la soberanía emana del pueblo y es ejercido por los poderes. Electoral, ejecutivo, judicial y legislativo, precisa deberes, para ser ciudadano debe estar casado y mayor de 25 años, en el título XI referido a las garantías, prescribe que los ciudadanos son iguales ante la ley (art.142°) y en su artículo 150° dice los poderes del constitucionales no podrán suspender (...) los derechos que correspondan a los peruanos, sino a causas expresadas en la misma constitución, pero a la vez precisa cuando termina esa suspensión.

### **G) La Constitución Liberal de 1828**

Ésta fue dada por el Congreso General Constituyente el día 18 de marzo de 1828, establece la bicameralidad, las juntas, función jurisdiccional; igualmente prescribe en materia de derechos que, todos los ciudadanos son iguales ante la ley (art. 157°) la libertad de trabajo sin escatimar género y la protección a los derechos políticos y civiles(art. 172°), entre otros.

### **H) Constitución de 1834**

Esta fue dada por la Convención Nacional el 10 de Junio de 1834, donde al igual que las anteriores señalas que la nación peruana es independiente, la religión es católica, reconoce además a los hijos de peruanos nacidos en el

extranjero siempre que se inscriban en el territorio nacional, mantiene la separación de poderes, considera igualmente que todos los peruanos son iguales ante la ley, y en el título de la garantías, prescribe: **“Ninguna ley puede tener efecto retroactivo”** (art. 145°), entre otros.

### **I) Constitución de 1839**

Dada el 10 de noviembre de 1839 en Huancayo, señala que el gobierno de la nación es popular y representativo, su estructura está en tres poderes: Legislativo, ejecutivo y judicial; en materia de garantías prescribe en el artículo 154° **Ninguna ley tiene fuerza retroactiva**, así como mantiene la igualdad ante la ley de todos los peruanos, y en el artículo 176° señala **“Ningún peruano está obligado a hacer lo que no mande la ley, o impedido de hacer lo que ella no prohíbe”** entre otros.

### **J) Constitución de 1956**

Dada el 13 de octubre de 1856 y promulgada el 19 del mismo mes, por el Mariscal Don Ramón Castilla, menciona que la nación es libre e independiente y su soberanía reside en ella, de religión católica, apostólica y romana, en su artículo 10° prescribe: **“Es nula y sin efecto cualquiera ley en cuanto se oponga a la Constitución”**; en el mismo artículo en su segundo párrafo dice: **“Son nulos igualmente los actos de los que usurpen funciones públicos, y los empleos conferidos sin los requisitos prescritos por la Constitución y las leyes”** y en artículo 136°, dice: **“El artículo 6° no destruye la propiedad de los empleos ni los derechos que en virtud de ella se hubiesen adquirido hasta la fecha de esta Constitución”** que prescribe: **Artículo 6° En la República no se reconoce privilegios hereditarios, ni fueros personales, ni empleos en propiedad. Tampoco se reconoce vinculaciones, y toda propiedad es enajenable en la forma que determina las leyes”** entre

otras disposiciones constitucionales.

### **K) Constitución de 1860**

El mismo Libertador Mariscal Ramón Castilla, reformulando la Constitución de 1856, el 10 de noviembre de 1860, da una nueva constitución al Perú, mantiene que ninguna ley tiene fuerza o efecto retroactivo (art° 15°), en lo referente a las garantías, en el artículo 10° dice: “Son nulos los actos de los que usurpan funciones públicas y los empleos conferidos sin los requisitos designados por la Constitución y las leyes”, como se señalaba en el artículo 10° de la constitución de 1856; y, en artículo 11° señala: “Todo el que ejerce cualquier cargo público, es directa e inmediatamente responsable por los actos que practique en el ejercicio de sus funciones. La ley determinará el modo de hacer efectiva esta responsabilidad. Los Fiscales son responsables, por acción popular, si no solicitan el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo”

### **L) Constitución de 1867**

Sancionada por el Congreso Constituyente el 29 de agosto de 1867, mantiene lo prescrito en el artículo 10° y 11° de la constitución de 1860, igualmente mantiene en el artículo 13° Nadie está obligado hacer lo que no manda la ley, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe. Y el Art. 14o.- Ninguna ley tiene efecto retroactivo, entre otras disposiciones.

### **M) Constitución de 1920**

Dictada por la Asamblea Nacional de 1919 y promulgada el 18 de enero de 1920, durante el gobierno de Don Augusto B Leguía, en el Art. 19° señala “Nadie está obligado a hacer lo que no manda la ley, ni impedido a hacer lo

que ella no prohíbe, en el Art. 20° Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivo”; en su artículo 28° prescribe que: Nadie puede defender o reclamar su derecho sino en la forma que establezca o autorice la ley. El derecho de petición puede ejercerse individual o colectivamente”. En el artículo 47° dice: “El Estado legislará sobre la organización general y la seguridad del trabajo industrial y sobre las garantías en él de la vida, de la salud y de la higiene. La ley fijará las condiciones máximas del trabajo y los salarios mínimos en relación con En esta constitución la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país”. En el artículo señala: Art. 49°.- La ley establecerá la forma cómo deben organizarse los Tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar las diferencias entre el Capital y el Trabajo y los requisitos y condiciones para los efectos obligatorios de los fallos”; se precisa que “El profesorado es carrera pública en los diversos órdenes de la enseñanza oficial y da derecho a los goces fijados por la ley” (art. 54°),

### **N) Constitución de 1933**

Dada el 29 de marzo de 1933, mantiene en el tema de garantías, lo ya mencionado en las constituciones anteriores frente a las responsabilidades de los funcionarios y servidores públicos, dice en su artículo 19° Son nulos los actos de (...) los empleos conferidos sin los requisitos que prescriben la Constitución y las leyes. Artículo 23° La Constitución y las leyes protegen y obligan igualmente a todos los habitantes de la República. Podrán expedirse leyes especiales porque lo exija la naturaleza de las cosas, pero no por las diferencias de personas. Artículo 24° Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe. Artículo 25° Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivo. En el artículo 81° dice: “El profesorado es carrera pública y da derecho a los goces que fija la ley”. En

el artículo 25° señala: Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivo.

### **Ñ) Constitución de 1979**

Dada el 12 de julio de 1979 durante el Gobierno de Fernando Belaunde Terry, en materia laboral precisa, referido al profesorado en su artículo 41° dice: “El profesorado es carrera publica en las diversas ramas de la enseñanza oficial. La ley establece sus derechos y obligaciones. Desarrolla el capítulo V relacionado con el trabajo, donde artículo 42° dice: “(...) El trabajo es un derecho y un deber social (...); En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad. El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, sin disminución alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato”. En el artículo 48° dice: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada. Y el Artículo 57° dice: “Los derechos reconocidos de los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo. En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable al trabajador.

En el capítulo VI referido a la función pública dice en el Artículo 59°: “La ley regula lo relativo al ingreso, derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos así como los recursos contra las resoluciones que los afectan (...)”.

Así mismo en el campo de las libertades personales reitera lo ya visto en constituciones anteriores como: “Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe” sin embargo en el

artículo 62° referido a la función pública dice: “(...) La ley regula la responsabilidad de los funcionarios (...)”

El Artículo 187° señala: “Pueden expedirse leyes especiales porque lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por la diferencia de personas. Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivos, salvo en materia penal, laboral o tributaria, cuando es más favorable al (...) , trabajador o (...), respectivamente”.

### **O) Constitución de 1993**

Es la que rige actualmente la vida de la nación; fue dada durante el Gobierno de Alberto Fujimori, en su artículo 2° referido a los derechos fundamentales de las personas en el numeral 2, dice: A la igualdad ante la ley (...), numeral 15, señala: “A trabajar libremente, con sujeción a ley”; numeral 22, A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.

En el capítulo II relacionado con los Derechos Sociales y Económicos en el artículo 15° encontramos que dice: “Profesorado, carrera pública El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El Estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes”.

El artículo 23° en lo referido a estado y trabajo, dice: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...).Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. En el

artículo 26° se refiere a los **principios que regulan la relación laboral** y en ella encontramos que dice: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”

En el Título II de la constitución, relacionado con los Tratados dice en el Artículo 55°.- Tratados Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional. Artículo 56°.- Aprobación de tratados Los tratados deben ser aprobados por el Congreso antes de su ratificación por el Presidente de la República, siempre que versen sobre las siguientes materias: 1. Derechos Humanos. (...).”

El artículo 45°, referido al poder del estado dice: “El poder del Estado emana del pueblo. Quienes lo ejercen lo hacen con las limitaciones y responsabilidades que la Constitución y las leyes establecen.”

En materia de Garantías constitucionales, señala a Artículo 200°.- Acciones de Garantía Constitucional Son garantías constitucionales: 2. La Acción de Amparo, que procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución, con excepción de los señalados en el inciso siguiente. No procede contra normas legales ni contra resoluciones judiciales emanadas de procedimiento regular.

4. La Acción de Inconstitucionalidad, que procede contra las normas que tienen rango de ley: leyes, decretos legislativos, decretos de urgencia, tratados, reglamentos del Congreso, normas regionales de carácter general y ordenanzas municipales que contravengan la Constitución en la forma o

en el fondo. 5. La Acción Popular, que procede, por infracción de la Constitución y de la ley, contra los reglamentos, normas administrativas y resoluciones y decretos de carácter general, cualquiera sea la autoridad de la que emanen. 6. La Acción de Cumplimiento, que procede contra cualquier autoridad o funcionario renuente a acatar una norma legal o un acto administrativo, sin perjuicio de las responsabilidades de ley”; encargándole al Tribunal Constitucional esta función en última instancia nacional.

### **Comentario del autor:**

Durante la historia de la vida republicana, nuestra nación ha tenido diversas constituciones, pudiendo observar en ellas la defensa de derechos fundamentales a la persona, sobre todo en lo referente en temas sociales, económicos, educación, trabajo y otros; en el caso que nos ocupa, en materia laboral, es mucho más precisa en las constituciones de 1979 y 1933, sin embargo hay concepciones en materia económica que influyen en los otros sectores, y que van a hacer que las leyes tengan variaciones en su interpretación en desmedro de la intención del legislador de proteger a los trabajadores, como el caso de la constitución de 1979 de corte ideológico social con participación del estado mientras que la de 1993 liberal de libre mercado, con regulación por parte del estado.

La misma norma suprema en nuestro país, en el artículo 38° dice “Todos los peruanos tienen el deber [...] de respetar, cumplir y defender la constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación”, en este marco Chanamé (2009) dice que las leyes deben darse para todos los ciudadanos y en bienestar de las mayorías y no de las minorías, considera así mismo que cuando la fuerza de la ley se cierra, se activa las de la violencia.

Rubio (2007,123) citando al Tribunal Constitucional referido a la

Constitución dice: es la norma de máxima supremacía en el ordenamiento jurídico y, como tal, vincula al Estado y la sociedad en general”. Además de contener en su interior un conjunto de preceptos que no pueden ser contradichos por otras normas y ningún procedimiento jurídico; por lo que es deber de los órganos competentes en las instancias del poder y gobierno, establecer el marco jurídico normativo en función a los preceptos constitucionales. En ella también encontramos, como derecho al trabajo, en el artículo 2° inciso 15, siendo por su naturaleza intrínseco al ser humano.

En este mismo marco legal, deja claro que los derechos humanos, son los fundamentales que el hombre posee por su misma naturaleza y dignidad, les son inherentes, se sustentan entre otros por los principios de imprescriptibilidad, es decir no se extingue, por ser consustanciales a la naturaleza humana; irrenunciabilidad e inalienabilidad, con lo que no es posible renunciar, como el hombre no puede disponer arbitrariamente de ellos; inviolabilidad, con lo que podemos afirmar que es necesario protegerlos y garantizarlos en todo momento y circunstancia, sin mediatizaciones ni subordinarlos.

### **2.1.1.3 Definición Jurídica de Constitución**

En el coloquio publicado por Bertan (1840), “es un pacto entre gobernantes y gobernados. Un pacto social en el que están escritos, los deberes y derechos de los hombres, las prerrogativas de los que mandan y las obligaciones de los subordinados” p.3.

Luigi Ferracoli, citado por Dueñas (2004) precisa que es la norma fundamental en la que se encuentran todos los derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos, en cuanto dotados de estatus de personas, ciudadanos o personas con capacidad de

obrar”p.85

En el Diccionario Jurídico de Ruiz & Almeyda, encontramos que “es la ley primera, fundamental y suprema de la organización política. Es resultado de los factores reales de poder, reúne tres elementos: los derechos individuales y sociales y sus garantías; un gobierno y su organización; y los fines y los medios del gobierno instituido” p.79

Calzada (1990) “es el documento que contiene las normas relativas a la estructura fundamental del estado”.

Chanamé (2009) “Es la ley máxima y superior de un estado soberano. Impera sobre otras disposiciones. Es la norma fundamental, que sustenta toda actividad legal y la competencia del estado”. Pg. 14

### **Comentario del autor.**

Como se ha descrito es la norma que rige la vida institucional de una nación como organización política, social, económica, cultural, en ella se consagran los derechos, deberes y actuaciones de la población organizada y sobre ella no hay norma que disponga, muy por el contrario las otras leyes que surjan deben tener como sustento la doctrina, filosofía y postulados constitucionales, a fin que establecer coherencia y concordancia entre lo constitucionalmente prescrito y lo regulado o reglamentado.

En este acápite es importante precisar que es norma, sin detenernos a estudiar las normas morales, éticas, estéticas y otras, nos referiremos a la norma jurídica, para ello nos remitiremos a los que sustenta Herrero(2014) que las normas jurídicas como conceptos que siempre mientan o significan las conductas de los hombres que conviven o se interceptan por lo tanto

son elementos necesarios para comprender el sentido jurídico de los actos humanos. p. 376.

#### **2.1.1.4. La Ley**

##### **A) Aceptaciones**

La ley, es un término que se maneja en varios espacios de la vida sea natural o social, en los diversos espacios que ellas abordan; tenemos las leyes naturales que tienen su relación directa con el espacio físico, donde se puede manejar variables de relaciones causales, para regular, estudiar, predecir, aproximar determinados fenómenos o hechos de la naturaleza. En el espacio social, la concepción tiene una significación distinta, puesto que estas leyes pretenden regular comportamientos, que naciendo de un ser natural, tiene capacidades para poder interpretar y actuar de determinadas formas, no necesariamente predictibles, sino que responden a la voluntad, costumbres como variables subjetivas diferentes a las naturales y de mayor complejidad en su estudio. En este sentido podemos entender que hay situaciones de cambio en el desarrollo social de los pueblos, pero estos cambios debidamente regulados deben preservar, conservar inclusive adecuarlos a los ritmos nuevos, pero sin afectar la esencia de la dignidad y derechos humanos.

Las leyes a las que nos referiremos tienen que ver con el “debe ser”, para conseguir resultados éticos y técnicos desde el punto de vista jurídico.

Herrero (2014, 431) considera que la ley natural encierra dos principios o preceptos: los originarios y los subsiguientes constituyendo juntos el derecho, que constituyen la ley natural jurídica y la ley humana o positiva, donde en la primera se encuentra preceptos morales y éticos, es lo que

determina lo justo o derecho y las segundas, constituidas en normas jurídicas positivas, sean legales, consuetudinarias, jurisprudenciales o conmutativas, es decir las que a partir de dictámenes de lo justo natural determina prudencialmente ciertas cosas como justas.

En este campo (Ruiz & Almeyda s.f 149), estima que la ley, pertenece al mundo del ser, que se imponen para obrar y conseguir resultados para una conducta recta, las que conducen a establecer las normas jurídicas y su fuente principal que se llama ley, las que jerárquicamente suceden a la constitución, que en esencia es lo que pretendemos abordar al desarrollar el problema donde se presentan desencuentros de las normas dadas.

### **B) Etimología de la palabra Ley**

Según el Diccionario de la Real Academia Española el vocablo Ley, proviene del término Latín *Lex*, que significa norma o regla. Considera así mismo que en su esencia encierra un factor constante e invariable de las cosas.

Ochoa (2002) citando a Gëertz (2000) quien conceptualiza a la Ley como “un código cultural para interpretar el mundo y como otra forma que tiene la sociedad de imaginar la realidad” p. 34

### **C) Definición**

Ochoa et al. (2002) dice citando a Malinowski, que es el conjunto de obligaciones vinculantes (...) como obligación por una de las partes y reconocida como un derecho por la otra” p. 107

Bascuñan (1960) citando a Trinidad García dice “La Ley es la norma jurídica que emana del poder público” p. 171.

El mismo autor dice, que: “es una fuente formal (de expresión, de concreción, de manifestación externa, etc.) de la norma jurídica, elaborada constitucionalmente por el poder legislativo y promulgada por el Presidente de la República y publicada en el diario oficial, en la forma especial que la ley determine” p.171

Thorne (1989) la ley es fruto de la deliberación en la que participan individuos y grupos que pertenecen a ideologías diferentes, [...] y expresa el poder de una clase [...] y cuya decisión orienta la conducta del debe ser en la persona, para lo cual debe tener términos claros y no ambiguos.

Las ley es la norma jurídica creada por el poder legislativo del estado y debidamente promulgada, está dirigida a la organización y a la consecución del bien común, tiene como requisitos el de tener legitimidad, es decir observar los preceptos constitucionales; sanción, que significa ser insertada en el ordenamiento jurídico;, promulgación, es decir la declaración formal por parte del Presidente de la República, con lo que se exterioriza y conocida por los ciudadanos de forma expresa; y, Publicación, como requisito esencial para su validez es decir es la notificación formal y solemne que se hace al insertar en el diario oficial y entra en vigencia conforme se detalla en la misma o al día siguiente de su publicación si no lo precisa.

#### **D) Tipos de Leyes**

De acuerdo al Reglamento del Congreso de la República del Perú, en el artículo 64° referido al procedimiento parlamentario, precisa que comprende la aprobación de leyes ordinarias, leyes orgánicas, leyes autoritativas, ley de amnistía, leyes presupuestales y financieras, leyes de demarcación territorial, leyes de reforma de la Constitución Política, el reglamento del

Congreso que tiene fuerza de ley y resoluciones legislativas. Ratificado en el artículo 72°

En el artículo 81° referido a reglas especiales para la aprobación de la proposición de la Ley dice:

a) Leyes de reforma de la Constitución; se aprobarán con el voto favorable de por lo menos la mitad más uno del número legal de Congresistas, para luego ser sometida a referéndum o, en su defecto, será aprobada en dos períodos anuales de sesiones sucesivos con el voto aprobatorio de un número superior a los dos tercios del número legal de Congresistas. La ley aprobada por cualquiera de las formas señaladas no puede ser observada por el Presidente de la República.

b) Leyes Orgánicas; se aprobarán o modificarán con el voto favorable de por lo menos la mitad más uno del número legal de Congresistas. Constituyen el segundo escalafón en la jerarquía de las leyes a la misma altura de las leyes ordinarias.

Neyser (2010) Conforme lo prescribe el artículo 106 de nuestra Constitución, mediante las leyes orgánicas se regula la estructura y funcionamiento de las entidades del Estado previstas en la Constitución así como aquellas otras materias cuya regulación por ley orgánica está establecida también en la constitución. Para su aprobación o modificación se requiere el voto de más de la mitad del número legal de miembros del Congreso.

Las leyes orgánicas sólo pueden ser derogadas, total o parcialmente, con mayoría calificada, esto es, el mismo procedimiento para su aprobación; de lo que se puede afirmar que las leyes orgánicas están por encima de las

leyes ordinarias. Una ley ordinaria no debe derogar una ley orgánica, pero una ley orgánica si puede derogar una ley ordinaria.

Las leyes orgánicas, son imperativas, generalmente para regular ciertas materias, en el caso peruano por ejemplo, la Ley orgánica de la policía, de las municipalidades, del sector educación, etc.

c) Leyes Ordinarias, Estas son las leyes que siguiendo el procedimiento establecido en la Constitución y en el respectivo reglamento del congreso (proyecto de ley, aprobación por la respectiva Comisión dictaminadora, aprobación por el pleno del Congreso, promulgación del Presidente de la República y publicación) son expedidas por el Congreso

La ley se deroga sólo por otra ley. La derogación se produce por declaración expresa, por incompatibilidad entre la nueva ley y la anterior o cuando la materia de ésta es íntegramente regulada por aquélla. Por la derogación de una ley no recobran vigencia las que ella hubiere derogado. La ley especial prima sobre la ley general.

Las leyes ordinarias, regulan y versan sobre diversas materias propias del interés común y en materias especiales, que siguen el procedimiento parlamentario establecido.

d) Ley de Presupuesto; dentro de las 48 horas de presentados al Congreso los proyectos de Ley de Presupuesto, de Endeudamiento y Ley de Equilibrio Financiero, el Presidente del Congreso convoca a una sesión extraordinaria destinada a la sustentación de las referidas iniciativas por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas. (...) El debate de la ley de presupuesto se inicia el 15 de noviembre y debe ser aprobada con el voto favorable de por lo menos la mitad más uno del número de los

Congresistas presentes, y enviada al Poder Ejecutivo, de lo contrario entrará en vigencia el proyecto enviado por el Presidente de la República, quien lo promulgará mediante decreto legislativo.

e) Leyes sobre créditos suplementarios, habilitaciones y transferencias de partidas; deben tramitarse como la Ley de Presupuesto. Durante el receso parlamentario las aprueba la Comisión Permanente, con el voto favorable de por lo menos los tres quintos del número legal de sus miembros.

f) Ley de la Cuenta General de la República. Debe ser revisada y dictaminada en un plazo que vence el 15 de octubre. Una vez revisada y dictaminada por la Comisión respectiva, el Pleno se pronunciará en un plazo que vence el 30 de octubre; de lo contrario, se envía el dictamen de la Comisión Revisora al Presidente de la República para que la promulgue mediante decreto legislativo. (Literal modificado. Resolución Legislativa del Congreso 2-2011-CR, publicada el 5 de noviembre de 2011)

g) Leyes autoritativas de legislación delegada; pueden ser aprobadas para autorizar el ejercicio de la función legislativa al Gobierno mediante decretos legislativos o a la Comisión Permanente mediante la aprobación de proposiciones de ley, con las limitaciones establecidas en el segundo párrafo del inciso 4) del artículo 101 y en el segundo párrafo del artículo 104 de la Constitución Política. Deben indicarse la materia específica de la delegación y el plazo de la misma.

### **Comentario del autor.**

Las leyes constituyen un cuerpo normativo al que son sometidos los ciudadanos de una nación, pero estos preceptos se justifican en los principios orientadores que en cada articulado de la constitución se

plasman, no pudiendo eximirse de responsabilidad, por ello las leyes son jerárquicamente el segundo nivel de la pirámide legal, en nuestro ordenamiento.

#### **2.1.1.5. Decretos**

##### **A) Etimología**

La palabra decreto, tiene su origen en el vocablo latín *decrētum* que quiere decir decisión de una autoridad sobre una materia, esta proviene de una autoridad ejecutiva, no legislativa.

##### **B) Definición**

Conforme lo señala el mismo vocablo, es la decisión que asume una autoridad sobre una materia en la que tiene competencia, generalmente de una autoridad ejecutiva de carácter normativo reglamentario y de menor jerarquía que las leyes, la que debe hacerse pública de la manera que se señala previamente.

Baldebenito (1973) Si el Decreto es Supremo si emana del Presidente de la República,; o también decreto reglamentario cuando aprueba y promulga un reglamento o una ordenanza complementaria a las disposiciones contenidas en una ley. Si lo dicta el Alcalde es Decreto Municipal. p 64.

En el caso de nuestra organización política territorial, también existen los Decretos Regionales, cuando son emitidos por el Gobernador Regional.

García (2002) dice que podemos definir a decreto como “la disposición jurídica firmada por el Jefe de Estado (...) para formalizar las decisiones que el ordenamiento jurídico atribuye al gobierno”. p 245.

### **C) Tipos de Decretos jurídicos**

Mencionaremos a

a) Decreto Supremo, como la norma que el gobierno central en forma vertical y valiéndose de su autoridad, regula la actividad sectorial o multisectorial de los ministerios o dependencias bajo su jurisdicción, de manera funcional y de alcance nacional. Lleva la forma del presidente de la república y del ministro del sector.

b) Decreto Legislativo, es la norma autorizada por el congreso que le permite al gobierno central, posea la facultad para dictarla, es dado en materia específica y por un tiempo o plazo determinado, esta se da en virtud a facultades delgadas, por el legislativo al poder ejecutivo, y tiene rango de ley.

Conforme al artículo 104 de la Constitución el Congreso puede delegar en el Poder Ejecutivo la facultad legislativa, mediante decretos legislativos, sobre materia específica y por plazo determinado, materia y plazo que son establecidos en la ley autoritativa. Los decretos legislativos son equiparables a las leyes ordinarias, por lo que están sometidos, a las mismas condiciones que rigen para la ley.

No puede delegarse al Poder Ejecutivo las materias que son indelegables a la Comisión Permanente, tales como la reforma constitucional, la aprobación de tratados internacionales, leyes orgánicas, Ley de Presupuesto y la Ley de la Cuenta General de la República; ello conforme lo establece el Artículo 101 inciso 4 de la Constitución

d) Decretos de Urgencia, Conforme al inciso 19 del artículo 118 de la

Constitución, el Presidente de la República está facultado para dictar medidas extraordinarias, mediante decretos de urgencia con fuerza de ley, en materia económica y financiera, cuando así lo requiere el interés nacional y con cargo de dar cuenta al Congreso; por lo que están sometidos, a las mismas condiciones que rigen para la ley.

e) **Decretos Leyes**, Los decretos leyes son las leyes expedidas por los gobiernos de facto (gobiernos civilistas, gobiernos militares o cualquier otra forma de gobierno distinta al constitucionalmente reconocido). En este punto se debe tener en cuenta que en función a la teoría de la continuidad, una vez terminado el gobierno de facto y su retorno a un régimen democrático, los decretos leyes siguen vigentes. Según esta teoría, las normas dadas por los gobiernos de facto continúan teniendo validez con la restauración de un gobierno constitucional y que serán, por lo tanto, modificadas o derogadas por el procedimiento legislativo constitucionalmente establecido, manteniendo entre tanto su validez.

f) **Los Decretos Regionales:** Establecen normas reglamentarias, en el ámbito de su competencia y jurisdicción.

g) **Decretos De Alcaldía**, Conforme a los artículos 39 y 42 de la Ley Orgánica de Municipalidades son normas por medio de las cuales ejerce las funciones ejecutivas de gobierno, los asuntos administrativos a su cargo, reglamenta y aplica las ordenanzas municipales, sanciona los procedimientos necesarios para la correcta y eficiente administración municipal y resuelve o regula asuntos de interés general y de interés para el vecindario que no sean de competencia del Concejo Municipal.

#### **2.1.1.6. Ordenanza**

Tomando la propuesta de Narvia (2010) Conforme a la Sentencia del 15 de diciembre de 2002, recaída en el Expediente N° 689-00-AC/TC el Tribunal Constitucional señaló que: “dado que la (...) ley y la ordenanza tienen rango de ley, no puede aplicarse entre las mismas el principio de jerarquía; es en virtud del principio de competencia, por el contrario, en base al cual deben articularse sus relaciones.” Y a ello se suma el hecho de que el inciso 4 del artículo 200 de la Constitución establece literalmente lo siguiente: “4. La Acción de Inconstitucionalidad, que procede contra las normas que tienen rango de ley: leyes, decretos legislativos, decretos de urgencia, tratados, reglamentos del Congreso, normas regionales de carácter general y ordenanzas municipales...”

En posición contraria se señala que no debe suponerse que la ordenanza sea una ley, o que la Constitución le otorgue indirectamente el rango de tal. Lo contrario, sería hacer una interpretación contrario sensu que llegaría a un panorama absurdo. En este escenario se considerarían con rango de ley no sólo las ordenanzas provinciales sino también las distritales. Las leyes, por principio, sólo pueden ser dadas por el Poder Legislativo. La independencia de los gobiernos locales no debe suponer de ninguna manera la creación de un pequeño Estado dentro del Estado peruano. No puede un gobierno local dictar, mediante ordenanzas, imperativos legales de carácter general que transgredan aquellos determinados por las leyes en sentido estricto. No obstante ello, el hecho de que una ordenanza no sea equivalente en sentido estricto a una ley, no supone que ésta la pueda derogar o desconocer, pues está beneficiada por la “reserva de ley”, que implica que dentro de los ámbitos de su competencia, ninguna norma legal, por mayor rango normativo que tenga, puede ingresar a su ámbito de competencia que, por mandato de la Constitución, se halla reservada para

la ordenanza.

No obstante lo precisado, para determinar si la ordenanza municipal tiene o no tiene rango de ley, debe considerarse todo el conjunto normativo contenido en la Constitución Política.

La Constitución no es una norma particular, sino un ordenamiento en sí mismo compuesto por una pluralidad de disposiciones que deben formar una unidad indivisible de sentido. Así tenemos la Sentencia del Tribunal Constitucional Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 008-2003-AI/TC, publicada el 14 de noviembre de 2003. “En efecto, las normas constitucionales no pueden ser comprendidas como átomos desprovistos de interrelación, pues ello comportaría conclusiones incongruentes. Por el contrario, su sistemática interna obliga a apreciar a la Norma Fundamental como un todo unitario, como una suma de instituciones poseedoras de una lógica integradora uniforme...”

Así tenemos, entonces el artículo 32 de la Constitución “Pueden ser sometidas referéndum Las ordenanzas municipales...”; de lo que se colige que las ordenanzas no tienen rango de ley; siendo que las municipalidades pueden expedir ordenanzas municipales dentro de las materias de su competencia y no para regular materias que están fuera de su competencia funcional, debiendo incluso tener presente el contenido de las leyes cuando expida ordenanzas dentro de su competencia funcional.

En cuanto a las ordenanzas regionales, se debe tener en cuenta el artículo 36 de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, el cual, establece que las normas y disposiciones del gobierno regional se adecuan al ordenamiento jurídico nacional, no pueden invalidar ni dejar sin efecto normas de otro gobierno regional ni de los otros niveles de gobierno. Las normas y

disposiciones de los gobiernos regionales se rigen, entre otros, por el principio de legalidad, es decir, que deben ser dictadas respetando la Constitución y las leyes.

**Las Ordenanzas Regionales:** Norman asuntos de carácter general, la organización y administración del gobierno regional y reglamentan materias de su competencia.

**Las Ordenanzas Municipales:** Conforme al artículo 40 de la Ley Orgánica de Municipalidades son las normas de carácter general de mayor jerarquía en la estructura normativa municipal, por medio de las cuales se aprueba la organización interna, la regulación, administración y supervisión de los servicios públicos y las materias en las que la municipalidad tiene competencia normativa.

#### **2.1.1.7. Resoluciones**

El diccionario lo define como acto o acción de resolver, para dar respuesta o solucionar un problema o controversia.

Una resolución también hacer mención a **aquello que se debe decidir**

La resolución judicial es el acto procesal proveniente de un tribunal, mediante el cual resuelve las peticiones de las partes, o autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas medidas. Dentro del proceso, doctrinariamente se le considera un acto de desarrollo, de ordenación e impulso o de conclusión o decisión

Una **resolución judicial**, por lo tanto, es un dictamen que emite un tribunal para ordenar el cumplimiento de una medida o para resolver una petición de alguna de las partes intervinientes en un litigio. En el marco de un

proceso judicial, una resolución puede funcionar como una acción de desarrollo, una orden o una conclusión

Podemos encontrar en un orden prelativo de concordancia y aplicación

La Resolución Suprema, Emitida por uno o más ministros con la visación aprobatoria del Presidente de la República.

La Resolución Ministerial, expedida por un Ministro.

La Resolución Vice-Ministerial, emitida por un Vice-Ministro.

La Resolución Directoral, aprobada por un Director Nacional.

Las Resoluciones Regionales: Norman asuntos de carácter administrativo. Se expiden en segunda y última instancia administrativa. Los niveles de estas resoluciones son:

- Resolución Ejecutiva Regional, emitida por el Presidente Regional.
- Resolución Gerencial General Regional, emitida por el Gerente General Regional.
- Resolución Gerencial Regional, emitida por los Gerentes Regionales.

Las resoluciones regionales sólo pueden contener actos administrativos, no pueden tener efectos jurídicos de alcance general, por lo que en rigor no forman parte del sistema legislativo

**Resolución administrativa**, por otra parte, es una orden que dicta el responsable de un servicio público y que está basada en el área donde rige el servicio en cuestión. Según los expertos, tiene carácter general,

obligatorio y permanente.

#### **2.1.1.8. Jerarquía o prelación de normas**

Una de las razones por las cuales las normas tienen efecto dentro del principio de legalidad o primacía de la ley y su jurisdicción y no a lo que consideren las personas aplicar de acuerdo a su criterio, sino a como manda las normas, y en este marco, la Constitución es la norma suprema o ley de leyes de las cuales se desprenden las diversas leyes y otros dispositivos, pero sin salirse del marco teórico-doctrinario constitucional.

Kelsen (1995) Cuando una norma jurídica es válida por haber sido creada, en la forma establecida por otra, la última constituye la razón de validez de la primera (...) la norma que determina la creación de otra es superior a esta, (...)p.146, en tal sentido podemos afirmar que las normas tienen una prelación en orden de aplicación, sin que estas se contradigan o interpreten de acuerdo a lo que se considere, sino que tienen en sus niveles una que da origen a otra y así sucesivamente, en este sentido la unidad jurídica está dada por la coherencia en la diversificación y precisión de los preceptos jurídicos que la norma de mayor jerarquía señala.

Así en este ordenamiento las normas de menor jerarquía no pueden contradecir a otra de mayor rango, Durán (1997) implica un orden y armonía propia de cualquier sistema que no podía quedar omitido en el caso del sistema jurídico (...) resulta lógico al subrayar que entre las normas jurídicas hay una graduación, pudiendo hablarse de normas fundamentales o normas de segundo grado p.167

Nuestra Constitución en el artículo 51° señala: "La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así

sucesivamente (...)” lo que permite entender que ninguna norma que tenga menor rango que la constitución puede contradecirla, sino que por el contrario debe obedecerla en los preceptos que esta señala y regular su aplicación.

Siguiendo el modelo de Hans Kelsen la jerarquía normativa, es todo precepto que emana de otra de rango superior y se tiene el siguiente orden: Constitución, Leyes, Decretos y Resoluciones

#### **2.1.1.9. Discrepancias Normativas**

El diccionario de Lengua Española, (RAE) ante el término discrepancia lo sintetiza en “diferencia”, “desigualdad”, o también como “desacuerdo en opiniones o en conducta”; de allí podemos decir que las discrepancias, constituyen enunciados orales o escritos, que manifiestan puntos de vista diferentes o discordantes frente a un hecho, expresión gestual, oral, escrita, gráfica, o sobre un tema particular.

Sin embargo, puede ocurrir que dos personas que establecen criterios o puntos de vista frente a un suceso tengan el mismo punto de vista, pero no compartan una opinión expresa, ante la situación en trato, dialogo o vista, por lo que surgen las discrepancias.

Normativa, en el mismo diccionario lo precisa como el “conjunto de normas aplicables a una determinada materia o actividad”; a partir de este significado podemos inferir que la normatividad, constituye el cuerpo legal que establece los preceptos que se deben cumplir para el desarrollo de determinados comportamientos o conductas de los ciudadanos en armonía con dichas regulaciones dadas.

Sin embargo, existen entre dichas normas algunos puntos de vista discordantes o discrepantes, dentro de la misma normatividad, que conlleva a interpretaciones de acuerdo al punto de vista del aplicador de la ley, del sujeto a quien va dirigido, porque no siempre se tiene la misma concepción de lo que está prescrito, llevando a desencuentros que afectan la regular armonía social.

En muchas oportunidades, el espíritu de la Constitución expresa taxativamente un enunciado que prescribe lo que debe ser, sin embargo buscando adaptarse a las coyunturas se dictan normas que teniendo intencionalidad dentro del marco constitucional, los términos empleados provocan discrepancias entre sí, en este sentido Martí (2007) mencionado a Dworkin, dice “resulta evidente que uno de los rasgos más peculiares de nuestras prácticas jurídicas contemporáneas, es que los que participan en ellas discrepan habitualmente acerca de alguno o varios criterios de aplicación del concepto”, y lo hacen considerando que su discrepancia tiene perfecto sentido justamente dentro de la propia práctica.

Neiser (2010) La norma jurídica, sin embargo, no es sólo un juicio hipotético que encierra una concepción lógico formal sino que es, funcionalmente hablando, un esquema o programa de conducta que disciplina la convivencia social en un lugar y momento determinados mediante la prescripción de derechos y deberes cuya observancia puede ser impuesta coactivamente

Bajo este planteamiento, las discrepancias dentro del derecho las interpretaciones, llevan a discrepar, sobre la aplicación práctica y las regulaciones que deben darse en base los preceptos preestablecidos, que lleva inclusive a desencuentros entre juristas con argumentos relativamente

sólidos en cada caso; siendo la justificación que la norma dada, debe ser mejorada o corregida, ya que en su constitución misma no llena todas las expectativas, de acuerdo cómo evoluciona la sociedad.

El problema que nos motiva plantear las discrepancias normativas, es la dación de decretos supremos que afectan o contradicen el espíritu de las leyes, las que aplicándose bajo las teorías de los hechos cumplidos, generan controversia interpretativa, de los derechos que se obtuvieron dentro del marco de la Ley N° 24029 Ley del Profesorado y su Modificatoria la ley 25212, con la nueva Ley de Reforma Magisterial N° 29944, que deroga las primeras indicadas; sobre todo en las disposiciones complementarias a partir de esta norma legal.

Estas situaciones hacen que los funcionarios que deben aplicar las normas, así como quienes tienen que cumplirlas se vean en un dilema de interpretación de las mismas, que en muchos casos conlleva a conflictos, situaciones personales o colectivas que afectan el orden social generalmente; Pont (1995) las discrepancias normativas e interpretativas, pueden conducir a error y esta circunstancia será suficiente para exonerar de responsabilidad p.78, en tal sentido consideramos que las discrepancias normativas conducen al error a las personas que de alguna manera deben aplicar las mismas en actos jurisdiccionales y administrativos, sobre todo en este último caso pueden provocar una serie de reacciones en los usuarios y servidores como en los funcionarios que conlleven a interpretaciones de cómo o cual aplicar en determinadas circunstancias.

En el caso que nos ocupa se presenta con la dación de la Ley N° 29944, su Reglamento D.S. N° 04-2013-ED, sin embargo la modificatoria del reglamento con D.S. N° 03-2014-MINEDU, que incorpora con

intencionalidad clara, la décimo primera disposición transitoria complementaria que es contraria al espíritu de la Constitución y la Ley misma, he allí las discrepancias, entre lo que señala la constitución, la ley y el decreto supremo, que siendo una norma de menor jerarquía, se interpreta como aplicación de la misma. En tal sentido Pont (1995) dice “las lagunas normativas pueden conducir sin violencia a la formulación de soluciones distintas, para un mismo caso de la vida real, que eventualmente terminara con el planteamiento de una discrepancia interpretativa (...)” p 78.

### **Comentario del autor**

Cuando las normas se sujetan a dos tipos de teorías las interpretaciones resultan disímiles y en consecuencia lo que resulta favorable para unos no lo es para otros, lo que genera desencuentros entre las normas y consecuentemente la aplicación de las mismas conflictos entre los beneficiarios de una u otra norma en el tiempo y espacio de aplicación, permitiendo la percepción de injusticia e inequidad; por ello el legislador sin salirse del precepto constitucional debe señalar con claridad, cual es el fundamento que sique la doctrina de las leyes y desde cuando surgen efectos. Por otro lado consideramos que el Tribunal Constitucional compuesto por un número muy reducido de juristas regula lo que el congreso ha emitido, dándole interpretaciones que “pareciera” tener intencionalidad gubernamental y no de desarrollo social.

#### **2.1.1.10. INCUMPLIMIENTOS**

La RAE, lo sintetiza en “falta de cumplimiento”, siendo cumplimiento, la “la acción o efecto de cumplir o cumplirse”, *es toda desobediencia de órdenes, reglamentos o leyes*, por lo general de modo negativo u omisión, las mismas que afectan los derechos de los Directivos de las Instituciones Educativas

Públicas, quienes a sabiendas que no se puede hacer lo que la ley no manda, como tampoco estar impedido de lo que ella no prohíbe, lo que quiere significar que las personas naturales o en cargos de representación deben respetar los preceptos y normas que se emitan, ya que en caso contrario estarían afectando los derechos consagrados en la constitución. Además guarda relación con el artículo 5° de la Declaración del Hombre y el Ciudadano que dice “Todo lo que no está vedado por la ley no puede ser impedido, y nadie puede ser constreñido a ejecutar lo que ella no ordena”.

Este concepto, consideramos se ve afectado, cuando al presentarse las discrepancias normativas, las personas que ocupan cargos de funcionarios aplican las de menor rango constitucional o legal, bajo el criterio de que estas regulan las de mayor jerarquía, como lo veremos en el desarrollo de la investigación.

En este sentido podemos decir que, el incumplimiento es un hecho propósito que se equipara con cualquier desviación de lo previsto, por lo que constituye una conducta atípica, plausible de acción administrativa, civil o pena.

Gonzales (2012), sostiene que las “las conductas negligentes reiteradas y las imprudencias inexcusables revisten una especial gravedad para ser consideradas incumplimientos del deber de diligencia”, con ello reafirma nuestro postulado de incumplimiento por parte de los funcionarios de la UGEL, quienes teniendo información referente a la aplicación prelativa de las normas y existiendo relaciones causales derivadas por medidas judiciales de amparo, debidamente cauteladas, procedieron a remover a los directivos de sus cargos, amparados en normas de menor jerarquía.

Tomando a Vicente (s/f. 197) que cita a Austin Turk, dice que: los individuos

tienen diversas formas de interpretar los constructos normativos, que en muchos casos puede llevar a cometer delitos, toda vez que cada uno intentará ajustarse a su manera de interpretar el mundo, lo que ocasionará incumplimientos normativos; en este marco las visiones que se tengan del mundo y sus cambios, van a generar en el legislador normas que promuevan cambios legales, los que en muchas situaciones se consideran trastocan la normatividad, pudiendo afectar derechos de las personas en lo personal, social, laboral, económico, etc.

Lo constituyen la acción de los responsables y funcionarios que teniendo conocimiento de la prelación de las normas, aplican las de menor jerarquía en perjuicio de los derechos laborales de los directivos de las instituciones educativas; por tanto en la realidad las disposiciones de las normas no se han cumplido.

Es lamentable lo que se lee en el comercio de fecha 10 de mayo 2012, que dice en el artículo titulado El Perú es el País que menos cumple las Leyes en América Latina, donde la información referida a encuesta aplicada a 19,000 entrevistas en todos los países latinoamericanos, en el caso peruano, solo 12% de encuestados considera que si se cumplen las normas, lo que lo ubica al Perú en el último país de los 18 estudiados; lo que justifica los niveles diversos de conflictos y violencia. Esta percepción demuestra que somos una nación que en los estratos burocráticos, encuentran mecanismos para evadir los preceptos normativos constitucionales o legales. En el mismo sentido VILLAR (s/f) sostiene.

“Las personas que laboran dentro de la administración pública tiene derechos y deberes que cumplir. El incumplimiento o la transgresión de estos deberes puede generar la desarticulación o fractura de una

correcta administración del Estado y como consecuencia un detrimento de la buena relación laboral” p.6.

Los incumplimientos conllevan a la vez responsabilidades en los funcionarios que realicen actos contrarios a lo prescrito en las normas, ase es que en la Ley N° 28175 o Ley Marco del Empleo Público, artículo 19°, establece que, los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, en este sentido VILLAR precisa que:

“La responsabilidad civil, es aquella en la incurren los servidores y funcionarios públicos que por su acción u omisión, en el ejercicio de sus funciones, hayan ocasionado un daño económico al Estado. Es necesario que el daño económico sea ocasionado incumpliendo el servidor o el funcionario público sus funciones, por dolo o por culpa, sea esta inexcusable o leve. La obligación del resarcimiento a la entidad, y por ende al Estado, es de carácter contractual y solidaria, y la acción correspondiente prescribe a los 10 años de ocurridos los hechos que generan el daño económico” p.8

En el mismo sentido la jurisprudencia de carácter penal y el mismo poder judicial han determinado en Acuerdo Plenario N° 02-2011 que : “El funcionario o servidor público, en tanto en cuanto su responsabilidad penal se sustenta en la infracción del deber”, siempre será autor de delito contra la administración pública, sin perjuicio – claro está – de los diferentes presupuestos que se requiera para determinar la autoría de cada injusto penal”, por lo que podemos asumir que los incumplimientos en los que incurren los funcionarios o servidores públicos, mientras ocupen una

determinado cargo y en ejercicio de sus funciones hayan efectuado un acto u omisión como delito o falta, tiene una responsabilidad administrativa, civil y penal, tal y como lo señala la Ley N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

La Ley N° 27785 prescribe que, la responsabilidad administrativa funcional es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen, se encuentre vigente o extinguido el vínculo laboral o contractual al momento de su identificación durante el desarrollo de la acción de control.

## **COMENTARIO DEL AUTOR**

En el caso que motiva la presente tesis, las discrepancias normativas y los incumplimientos tienen correlato con responsabilidad en los funcionarios de los diversos niveles de la administración pública; particularmente en la UGEL de Chiclayo; es tanto de quien firma el acto administrativo a través de la resolución, como de quien la elabora u ordena elaborarla, ya que están violando los preceptos constitucionales de prelación de normas en caso de presentarse discrepancias, por ello es importante tener en cuenta que en casos de discrepancias normativas se debe aplicar la de mayor jerarquía y además poner en práctica que “nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe”, sin embargo se presentan casos que afectan las relaciones laborales, por estas discrepancias normativas, motivadas por el D.S. N° 03.2014.MINEDU.

### **2.2.1. OTROS PLANTEAMIENTOS**

#### **2.1.2.1. Educación y Profesorado**

La Educación es un proceso por medio del cual las personas y comunidades van adquiriendo saberes y competencias, que le permitan desempeñarse con acierto dentro de la sociedad en la que se desempeñan; se engendra desde el vientre de la madre y se desarrolla a lo largo de la vida.

En ella se adquieren como lo señala el diccionario Larousse “es un conjunto de costumbres y buenos modales, conforme a ciertas normas y costumbres de la sociedad”

Bermúdez (2010) “es la acción, o conjunto de acciones destinadas a desarrollar capacidades intelectuales en una o varias áreas del conocimiento (...) esto puede hacerse de diversas maneras, ya sea sistematizada, experimental o informal” p.3.

La socióloga inglesa Margaret Archer, citada por Brigido (2006, 127) sostiene que la educación es un sistema utilizado indiscriminadamente para designar realidades educativas que son dispares, procurando buscar y ubicar en el tiempo una explicación, por ello la enfoca desde la concepción del rol del estado, para decir que es “una colección de instituciones diferenciadas, de amplitud nacional, cuyo control e inspección general, es, al menos en parte de la incumbencia del estado y cuyos procesos y partes integrantes están relacionados entre sí”. Esta concepción permite identificar que el estado es el generador de procesos educativos, los que se imparten en las instituciones educativas y donde podemos decir que las partes se integran de alguna forma para dar sentido y orientación al acto educacional, siendo una de estas partes, el profesor en los diversos roles que le corresponde desempeñar de acuerdo a la normatividad vigente.

La Ley N° 28044 Ley general de Educación en el Perú, al referirse a la educación, como sistema dice, en el artículo 25° “El Sistema Educativo

Peruano es integrador y flexible porque abarca y articula todos sus elementos y permite a los usuarios organizar su trayectoria educativa. Se adecua a las necesidades y exigencias de la diversidad del país. La estructura del Sistema Educativo responde a los principios y fines de la educación. Se organiza en etapas, niveles, modalidades, ciclos y programas”

Melgar (1993 58-61)) sostiene que nunca se ha hecho una evaluación técnica del sistema educativo peruano, considerándola una omisión voluntaria, sujeta a normas de corte político del gobierno que se encuentra en la administración del estado, limitándose el Ministerio de Educación a cambios adjetivos e intrascendentes tanto en la organización como en el funcionamiento de las escuelas y colegios de su responsabilidad, tanto públicas como privadas en lo que le corresponde y consideran que la educación promueve “el cambio favorable de potencialidades intelectuales, afectivas y sociales de los educandos”. Remarca así mismo que la educación en la percepción de los estudiantes de secundaria es regular el 56,90% de estudiantes así lo considera, donde el componente “profesorado” es el más cuestionado, por diversas razones como puntualidad, motivación, capacidad de entendimiento para el ejercicio de las tareas que desarrollan en aula, falta de comunicación, entre otros aspectos. Como se puede percibir, hay estudios que permiten identificar las fortalezas y las debilidades del sistema educativo, singularmente en el profesorado, por lo que la educación es un proceso constante de verificación de objetivos y logros y realimentación para mejorarla

Igualmente Melgar ob.cit (70), dice: “Los profesores están conscientes que no han sido preparados con eficiencia para cumplir con la tarea que el estado ha puesto en sus manos y que al mismo tiempo no cuentan con la

facilidades para hacerlo”; en este sentido los centros de formación docente, tienen estructuras curriculares antiguas o datan de esquemas que no han mejorado sustancialmente como lo exige la modernidad de la ciencia y tecnología, así como las nuevas demandas laborales y el desempeño personal, técnico o profesional, lo que viene ocurriendo en estos últimos años pero de manera experimental, de allí que a nuestra forma de percibir los cambios, estos generan en el sistema educativo, un conjunto de reacciones no tan favorables para mejorar la calidad del servicio, sino que produce reacciones adversas al pensamiento de los gestores de dichos cambios.

En el Perú la Ley General de Educación N° 28044 al definir educación en el artículo 2° dice:

“La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad”

Al referirse a la calidad de educación que es lo que se busca mejorar dice en el artículo 13° “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” y en inciso “e” referido a la carrera pública docente prescribe: “Carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral”, como podemos apreciar señala el desempeño docente como parte del proceso para mejorar

la calidad.

En el artículo 15° dice que “El Estado garantiza el funcionamiento de un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, que abarca todo el territorio nacional y responde con flexibilidad a las características y especificidades de cada región del país”., con lo que se determina la creación de la Institución que vela por que la calidad educativa dentro del sistema esté acorde a las exigencias, demandas y visión de estado que se desea, y dentro de este proceso de mejora de la calidad a través de la evaluación, está la evaluación del desempeño docente, que es la intención normativa.

El componente del sistema educativo, el profesor, en el artículo 56° de la ley aludida prescribe:

“El profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes” y en el inciso “d” del mismo artículo señala: “Participar en los programas de capacitación y actualización profesional, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente”.

Por su parte la Ley N° 29944 en el artículo 4° al referirse al profesor dice:

“El profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental

del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional”

Por otro lado considera en el artículo 55° al director como el docente con un rol específico, que es el de ser:

“(…) la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo” en el inciso “e” dice: “Estar comprendido en la carrera pública docente cuando presta servicio en las instituciones del Estado. El nombramiento en los cargos de responsabilidad directiva se obtiene por concurso público. Los concursantes están sujetos a evaluación y certificación de competencias para el ejercicio de su cargo, de acuerdo a ley”.

En este sentido la Ley N° 29944 “Ley de la Carrera Pública Magisterial en el Perú, señala en el artículo 12° que “La Carrera Pública Magisterial reconoce cuatro (4) áreas de desempeño laboral, para el ejercicio de cargos y funciones de los profesores” a) Gestión pedagógica: Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula (...); b) Gestión institucional: Comprende a los profesores en ejercicio de los cargos de (...), director y Subdirector de institución educativa”.

### **Comentario del autor**

La carrera profesional docente, y específicamente del profesor es única, lo que de da variación es el rol que el profesor desempeña en sus funciones,

mientras que a unos los ubica en la labor directa con el estudiante, a otros los ubica en el desarrollo institucional de planificación, organización implementación, ejecución y evaluación de las labores de la escuela o institución educativa, no estableciendo profesionalmente más diferencia que el rol que desempeñan y económicamente las bonificaciones que señala por responsabilidad de cargo.

### **2.1.2.2. Evaluación Docente**

La evaluación docente es el proceso que permite verificar el nivel desempeño que tiene un profesor de acuerdo al área o rol que desempeñe en el sistema educativo, así podemos decir que se puede verificar el desempeño docente de aula o del profesor que está ubicado en el área pedagógica, como también del profesor que ubica la función de director, o en el área institucional, ya que en cada rol hay objetivos, metas y actividades que cumplir.

La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en el artículo 13° donde aborda lo relacionado a las evaluaciones en la Carrera Pública Magisterial dice: “En la Carrera Pública Magisterial se realizan las siguientes evaluaciones: a) Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial. b) Evaluación del desempeño docente. c) Evaluación para el ascenso. d) Evaluación para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral”.

En el artículo 15° de la norma indicada, prescribe: “El Ministerio de Educación establece la política y las normas de evaluación docente, y formula los indicadores e instrumentos de evaluación”, esta debe darse cada tres años, como lo señala el artículo 23° de la norma acotada que dice:

“

“La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el artículo 28 de la presente Ley, en la Carrera Pública Magisterial. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años”, agrega además “Los profesores que no aprueben en la primera oportunidad reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego de esta capacitación participan en una evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación extraordinaria, nuevamente son sujetos de capacitación. Si desaprueban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la Carrera Pública Magisterial. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce (12) meses.”

El artículo 24° señala:

“La evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación, lo que incluye necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos

### **2.1.2.3. Acceso a Cargos Directivos**

El acceso y promoción de los profesores a cargos en las áreas de desempeño se realiza a través de concurso público, como lo señala el artículo 17° de la Ley y debe cumplir con los requisitos como contar con título profesional, gozar de buena salud física y mental, no haber sido condenado por delito doloso, no estar incurso en delitos de terrorismo,

apología del terrorismo, delitos contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios, violencia que atenten contra los derechos fundamentales de las personas y contra el patrimonio, no encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique, son las exigencias generales que se detallan en el artículo 18°.

El artículo 32° de la ley aludida, señala que el Ministerio de Educación convoca a concurso cada dos años y esta se implementa en forma descentralizada y en el artículo 35° referente a cargos en el área de gestión institucional en el inciso “d” dice:

En el artículo 35° referido a cargos en el área de Gestión Institucional en inciso “d” directivos de instituciones educativas, dice que son cargos que se acceden por concurso y para postular a una plaza de director o sub director de instituciones educativas públicas, el profesor debe estar ubicado entre la cuarta y octava escala magisterial

Para tal efecto se formaran comités de evaluación en instancias de los órganos medios de los órganos desconcentrados del Ministerio, como son las Unidades de Gestión Educativa - UGEL.

#### **2.1.2.4. Evaluación del Desempeño**

RIES (2007) sostiene que la evaluación del desempeño es “la apreciación sistemática, periódica, estandarizada y cualificada, del valor demostrado por un individuo en un puesto de trabajo, desde el- punto de vista de la organización donde trabaja y cuya finalidad es mejorar los resultados obtenidos” p5.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT– (2002), en su documento

de trabajo dice “La evaluación del empleo proporciona un sistema para clasificar sistemáticamente los empleos de acuerdo a su contenido y las competencias requeridas, sin tener en cuenta el sexo o las características personales del trabajador” p. 80. Considera igualmente que “ha reconocido que existen ciertas dificultades que entorpecen la evaluación del empleo” p 90

Por otra parte la evaluación considera la alternativa de ver mejoras en los servicios y programas que se ofrecen, como lo es en el campo educativo, de manera general la OIT sostiene: “La evaluación permite al gobierno saber si se encuentra en la dirección correcta y le brinda información sobre los ajustes necesarios. La evaluación debe ser regular y sistemática para todos los programas puesto que las circunstancias cambian y surgen constantemente nuevas investigaciones e ideas”. P. 216

La evaluación del desempeño, constituye un recurso valioso que las empresas y organizaciones deben poner en practica con la finalidad de asumir nuevas metas y retos sobre los ya alcanzados, los que pueden ser alentadores o no, sin embargo en las actitudes de mejora y desarrollo de nuevas competencias acorde a los objetivos institucionales pueden los servicios mejorar, en tal virtud ALES (2006), dice que la evaluación del desempeño, puede ser empleada como herramienta y como concepto, como la primera porque al ser empleada por las personas idóneas va a permitir tener los productos que permitan medir y verificar los logros obtenidos y las capacidades que tienen las personas evaluadas, según la función que desarrollan, así poder realimentar las actividades o procesos que se requieren, como fortalecer las que ya vienen cumpliendo los objetivos planteados; como concepto porque ayuda a internalizar la necesidad de asumir periodos donde la personas puedan comentar, opinar

o juzgar de manera constructiva los procesos y acción es de los servidores o trabajadores. P.17-21

Tomando la idea que se suscribe en la Colección Biblioteca de Educación Superior (2004) La evaluación tiene por objeto influir en las decisiones de mejora de las organizaciones, por esta razón evaluar al personal académico, significa emitir juicios de valor sobre el compromiso, la dedicación y calidad en cada uno de los actores fundamentales en la vida de las instituciones educativas, donde el profesor asume actividades sustantivas para participar en el conocimiento y desarrollo de la cultura. En este marco no solo se verifica el comportamiento, manifiesto a través de las actitudes, sino además del cumplimiento de los planes y programas, el desarrollo de competencias personales y profesionales adaptadas y adecuadas al nivel de trabajo con los estudiantes y por sobre todo los logros y satisfacciones que los estudiantes muestran en las clases que tienen, como los logros en función a los objetivos y competencias previstas a desarrollar.

En este marco las evaluaciones tienen por finalidad influir en las mejoras de las instituciones educativas, las mismas que deben estar presentes en los normas y precisar los estándares e indicadores que permita una observación real y objetiva de lo que se desea evaluar, por aspectos bien determinados.

PECEROS (2014) El propósito de mejoramiento del desempeño docente está relacionado a la dimensión personal e implica ayudar a los profesores a cerca de práctica y mejorarla, la motivación intrínseca radica en la mejora de las formas de actuación de la persona, que sin perder su filosofía de la vida y labor profesional, busca el desarrollo en función a valores, sociales y

morales, y en su motivación extrínseca, alude la mejora de las actividades para mejorar los logros ya alcanzados en beneficio de los usuarios, que lo constituyen en primer y privilegiado lugar los estudiantes. P.328-333.

Navarro (2003) considera que el tema de la evaluación en los docentes, en los diversos cargos que ocupan es un asunto controversial, sobre todo en los docentes mismos, porque consideran existe “desconfianza” por las políticas implementadas donde algunos países como Perú, Guatemala, Argentina, Chile y otros responderían a propuestas en Red del Centro de Investigación del Banco Interamericano de Desarrollo, que proyecta capitales para reformas educativas. En el aspecto de evaluación del desempeño en las interrogantes planteadas a los docentes mismos, consideran que “Es justo que se evalúe el desempeño”, porque permite mejorar la práctica profesional, donde se gana efectividad y competencia. Sin embargo la puesta en práctica resulta problemática y poco exitosa en el caso del Perú, sostiene “muestra que una escala formal de criterios de evaluación para docentes”, pero agrega que “Ha sido imposible acordar los criterios técnicos y obtener el acuerdo político para poner a funcionar esta escala sobre una base regular” p.5; por lo que considera que en los países “En la práctica, como puede constatarse, el destino de iniciativas como ésta no ha sido muy feliz”

Concluye sosteniendo:

“hay evidencia de que esta resistencia no obedece a una oposición de principio a la introducción de la evaluación, sino a la desconfianza provocada por la dificultad natural de evaluar la práctica docente con criterios relativamente más simples aplicables a otras profesiones, y alimentada por una historia poco feliz de intentos fallidos de

implementar sistemas de evaluación en varios países de la región”

Así pues nuestra realidad, teniendo como referente la Ley N° 29944 en el inciso “f” del artículo 5° que trata de los objetivos de la Carrera pública Magisterial, dice: Determinar criterios y procesos de evaluación que garanticen el ingreso y la permanencia de profesores de calidad”. En este sentido y concordante el artículo 6° en su último párrafo señala:

“Los criterios e indicadores que el Ministerio de Educación apruebe para las evaluaciones establecidas en la presente Ley son coordinados con el SINEACE, a efectos de que sirvan como un elemento vinculante para la formulación de estándares de acreditación de las instituciones de formación docente y la certificación de competencias profesionales para la docencia”.

En el artículo 7°, específicamente en el segundo párrafo dice: “Los criterios e indicadores que el Ministerio de Educación apruebe para las evaluaciones establecidas en la presente Ley, son referente obligatorio para el Programa de Formación y Capacitación Permanente”

El artículo 20° relacionado a: Criterios para el diseño del Programa de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas, en el numeral 20.2. dice: “Los aspectos relacionados con la organización, regulación, implementación y evaluación del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Sub Directores de Instituciones Educativas toman como referencia la propuesta Marco de Buen Desempeño del Directivo y se detallan en normas específicas formuladas para tal fin”.

### **Comentario del autor**

La evaluación docente, constituye un componente del sistema educativo, al que deben ser sometidos todos los agentes comprometidos con el quehacer educacional, no solo estudiantes, sino también profesores, directivos, funcionarios y responsables de dirigir la política y dar lineamientos para el sector educativo, ya que busca mejorar sustancialmente el servicio y logros primordialmente en los estudiantes, que constituyen la vanguardia del desarrollo nacional. Entonces debe promover la mejora, más que las acciones o sanciones que afecten derechos o dignidad de los profesores; las normas deben regular el proceso de evaluación del desempeño, dentro de esta normativa, de mejorar los desempeños según las áreas donde se vienen desempeñando.

#### **2.1.2.5. Seguridad Jurídica**

Consideramos desarrollar este tema, ya que la seguridad jurídica, constituye uno de los pilares que permite la armonía de la sociedad en relación a los adquiridos con el estado y terceros, de tal manera que los preceptos señalados en los convenios, acuerdos y normas perduren hasta que se cumplan los plazos o las convenciones establecidas; coincidiendo con Ruiz & Almeida (s/f, 195) es la protección jurídica de los derechos y deberes, es decir el amparo seguro del orden en el que se suscriben, esto contra cualquiera que pretenda burlarlo, implica además la restauración de los mismos en caso de su violación o incumplimiento.

Madariaga (1993,14) considera que son los preceptos que otorgan a los particulares certeza sobre sus derechos y obligaciones, valor jurídico en el que sustenta un adecuado ejercicio de las libertades individuales, sean económicas o patrimoniales, sociales o personales, así mismo señala que son las distintas normas fundamentales que determinan hoy el ámbito del

quehacer de los agentes de la función pública y distintos los resguardos que garantizan su integridad. Plantear el tema de la seguridad jurídica, es uno de los problemas que se manifiesta recurrente en la administración pública, ya que los preceptos que regulan la organización jurídica y el desarrollo de la persona en su vínculo con el estado es una de las debilidades que encontramos en el problema que estudiamos, por ello la seguridad es el fin consciente de cada norma en particular. En este aspecto, la seguridad jurídica es la garantía dada al individuo, de que su persona, sus bienes y sus derechos, no serán objeto de violaciones y si llegase a producirse, le serán aseguradas protección y reparación.

NEVES (2007) sostiene que:

“es propio en todo estado de derecho establecer la irretroactividad de las normas, aunque comúnmente admita como excepción la retroactividad, el fundamento de la primera es la seguridad jurídica, que impide alterar en el futuro las bases sobre las cuales se configuran las relaciones jurídicas en el pasado; y de la segunda en la protección de los sujetos que están en desventaja, en ciertas áreas jurídicas por los intereses públicos o sociales. De esto fluye que la retroactividad solo cabe cuando es benigna para el sujeto tutelado por determinada área del derecho”. p.91

En materia de doctrina no hay una única lectura de los conceptos de irretroactividad y retroactividad, las interpretaciones son dos y están relacionadas con las teorías de los derechos adquiridos y de los hechos cumplidos y en materia laboral, aumenta o disminuye los derechos de los trabajadores, según se aplique la norma nueva o la anterior.

“Si en la Teoría de los derechos adquiridos, la irretroactividad consiste en continuar aplicando la norma anterior a los derechos ya adquiridos de las relaciones existentes la fecha de sucesión; en cambio la retroactividad supone que tales derechos se rigen inmediatamente por la nueva norma, desde que entra en vigor”. NEVES (2007, 92)

Entonces como se interprete la seguridad jurídica de los hechos administrativos y laborales están supeditados a la interpretación del legislador de los acontecimientos sociales y de cambio, pero en muchas circunstancias generan una serie de conflictos personales y sociales en perjuicio del trabajador, que no es el espíritu de la constitución y las leyes, remarcando que la retroactividad será socialmente aceptable en tanto beneficie al trabajador.

#### **2.1.2.6. Derechos Adquiridos.**

Sostiene Monterola (1867) “Mui recientemente ha principiado a introducirse entre nosotros la doctrina disolvente e insostenible ante el tribunal de la razón y de la ciencia, de que la Teoría de los Derechos Adquiridos” es absurda y perniciosa”, esta afirmación, consideramos atenta contra los derechos mismos de la persona, puesto que existen los mismos para garantizar que la persona no se vea avallada por actos que el hombre mismo puede crear o producir y que afecta la dignidad misma del ser humano como tal, así como lo conseguidos y que forman parte necesaria de su existencia, así el mismo autor dice “en el orden social [...] tienen fundamento más sólido, más racional y sagrado que el respeto á los Derechos Adquiridos, porque ellos son la propiedad misma”, muchos nacen con el hombre y otros el hombre mismo los va generando como consecuencia de la necesidad de contar con ellos para poder contribuir a la

subsistencia y existencia.

Igualmente sostiene que: “[...] Cicerón, cuando habla de este derecho, que nos viene de la naturaleza, que sirve de fundamento a todas las convicciones y de medida a todas las leyes humanas”: de lo justo e injusto, [...]; en este marco es importante rescatar la importancia que tiene desde épocas muy antiguas, es decir desde el Siglo IXX, la defensa de los derechos adquiridos, y donde además precisa “que no puede admitir excepción ni dispensa, porque la obligación de obedecerla está fundada sobre la naturaleza de las cosas, que es por consiguiente inmutable”. (pág. 3).

Teniendo en cuenta lo dicho, consideramos que de él parten otros derechos, pero también deberes, que están justificados en los principios que fortalecen esta teoría que teniendo además de un sesgo divino o creacionista ya que es propio e inherente a la naturaleza humana, deben ser respetados por todos los hombres, ocupen el lugar o espacio en la cosa pública o privada que ocupen.

Para Monterola (1867) los Derechos Adquiridos es todo aquello “Adquirido por medios legales, onerosos o gratuitos, naturales o civiles” constituyendo así el “jus quaesitum” y que ha existido antes del acto o mandato que se propone impedir su goce” (pág. 5). Su vulneración resulta casi siempre después de una convulsión social y se pretenden a través de leyes asentar el carácter retroactivo, retrospectivo, o ex post facto. Por lo tanto consideramos que cualquier filosofía o doctrina u hecho legal no puede estar en oposición a los intereses sociales que justamente reclaman la permanencia para la subsistencia de las personas, además de ser como ya se ha dicho inherente al ser mismo.

En este sentido entendemos que lo señalado por el TC, en el exp. 008.2005

PI/TC, que los derechos son irrenunciables y al serlo estos resultan adquiridos bajo condiciones asumidas al momento de establecer el vínculo entre el trabajador y el estado u otra empresa, bajo las condiciones de la legislación del momento al que se someten las partes, ello al decir que “(...) es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos”

Igualmente remarca que: “de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno”.

Como también precisa que: “así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

Ante esto consideramos que los directivos de las Instituciones Educativas Públicas, han participado de concursos públicos, bajo lo prescrito en la ley N° 24029 Y su modificatoria Ley 25212, con sus respectivos reglamentos y donde dice en el artículo 13° “Los profesores al servicio del estado tienen derecho a: a) Estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo, lugar y centro de trabajo”

Sin embargo con la dación del D.S. N° 03-2014-MINEDU, que prescribe la evaluación para acceder a cargos vía Procedimiento excepcional de evaluación para los profesores que se desempeñan como director o subdirector en Instituciones Educativas, situación no prescrita en la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y que reemplaza a la Ley N° 24029, ya que esta nueva norma, habla de evaluación del desempeño, como

requisitos de permanencia y desplazamiento; concordante con lo que señalaba la ley N° 24029.

En este marco se encuentran discrepancias normativas, además su interpretación variada motiva la aplicación discordante con los preceptos constitucionales de respeto a los derechos e irrenunciabilidad de los mismos, además de la interpretación in dubio pro operario.

En la interpretación que se hace se aplica la teoría de los hechos cumplidos.

#### **2.1.2.7. Hechos Cumplidos.**

Neves (1995) relaciona los derechos de los trabajadores, con los principios de irretroactividad y retroactividad de las normas, las que dice: “suelen estar contenidas en todas la constituciones de los estados democráticos, el primero como regla, el segundo como excepción” (pág. 40)., así es que las constituciones de 1979 y 1993 no omiten estos criterios “sin embargo poseen significados distintos según la teoría de la vigencia de las normas”, por lo que dice “la teoría de los hechos cumplidos la irretroactividad, supone aplicar la nueva norma a los hechos no cumplidos de las relaciones existentes al momento de la sucesión normativa; y la retroactividad en aplicarla a los hechos ya cumplidos”.

Sostiene igualmente que la “En cambio, la tesis de los derechos adquiridos define como irretroactividad la aplicación de la antigua norma a los derechos ya adquiridos de las relaciones existentes al momento de la sucesión normativa; y como retroactividad la aplicación inmediata de la nueva. La diferencia es sustancial: lo que para la primera tesis es ordinario, que es la aplicación inmediata de la nueva norma, para la segunda resulta extraordinario”

En este sentido el TC, en el exp. 00008-2008-PI/TC dice “

(...) este Tribunal ha pronunciado en reiterada jurisprudencia que nuestro ordenamiento jurídico se rige por la teoría de los hechos cumplidos, estableciendo que “(...) nuestro ordenamiento adopta la teoría de los hechos cumplidos (excepto en materia penal cuando favorece al reo), de modo que la norma se aplica a las consecuencias y situaciones jurídicas existentes’ (STC 0606-2004-AA/TC, FJ 2). Por tanto, para aplicar una norma (...) en el tiempo debe considerarse la teoría de los hechos cumplidos y, consecuentemente, el principio de aplicación inmediata de las normas”

Lo que consideramos se contrapone a lo prescrito constitucionalmente en materia laboral, sobre todo lo señalado en el párrafo tercero del artículo 23° que dice: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, como lo señalado en el artículo 26° de la misma norma, que señala: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...); 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”; es decir al aplicar la norma nueva entonces los derechos adquiridos quedan sin efecto.

En este marco, entendemos que existe una interpretación adecuada de la norma pero esta no puede aplicarse a los trabajadores han adquirido sus condiciones laborales con una ley distinta a la que se está dando, sino que esta entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación, y para los nuevos trabajadores quienes se someten a esas reglas normativas.

En este sentido en el mismo exp. 00008-2008.PI/tc se dice:

“Se colige de ello que toda norma jurídica desde su entrada en vigencia es de aplicación a las situaciones jurídicas existentes, y que la teoría de los derechos adquiridos tiene una aplicación excepcional y restringida en nuestro ordenamiento jurídico, pues únicamente se utiliza para los casos que de manera expresa señala la Constitución, tal como ya lo ha establecido el Tribunal Constitucional cuando determinó que “(...) la aplicación ultractiva o retroactiva de una norma sólo es posible si el ordenamiento lo reconoce expresamente –a un grupo determinado de personas– que mantendrán los derechos nacidos al amparo de la ley anterior porque así lo dispuso el Constituyente –permitiendo que la norma bajo la cual nació el derecho surta efectos, aunque en el trayecto la norma sea derogada o sustituida-;no significando, en modo alguno, que se desconozca que por mandato constitucional las leyes son obligatorias desde el día siguiente de su publicación en el Diario oficial”

En otro acápite dice:

“sólo es de aplicación la teoría de los derechos adquiridos a los casos expresamente señalados en la Constitución. En nuestra Carta Magna no se encuentra disposición alguna que ordene la aplicación de la teoría de los derechos adquiridos a los casos referidos a la sucesión normativa en materia laboral”

Y al señalar que: “la ley se deroga sólo por otra ley””, entonces justifica que los derechos adquiridos son relativos a la dación de nuevas leyes, entonces la teoría de los hechos cumplidos entra en vigor en el marco constitucional, con ello dos derechos adquiridos en este tema, son fundamentos que se pierden en la interpretación jurídica dada por el Tribunal Constitucional.

En el mismo sentido el TC. En el Exp, 020-2012.PI/TC dice:

"La adecuada protección de los derechos fundamentales no puede ser medida con relación a una concreta teoría de aplicación de las leyes en el tiempo. Ni la aplicación inmediata de las leyes a los hechos no cumplidos de las relaciones existentes (teoría de los hechos cumplidos) podría, en sí misma, justificar la afectación de un derecho fundamental, ni, so pretexto de la aplicación de la teoría de los derechos adquiridos, podría negarse la aplicación inmediata de una ley que optimice el ejercicio del derecho, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 103 de la Constitución" (fundamento 121 de la STC 0050- 2004-AI/TC y otros). Frente a una teoría de derechos adquiridos, según la cual una ley posterior no puede tener efectos para desconocer las situaciones jurídicas creadas y consolidadas bajo la ley derogada por aquella, el mencionado artículo 103 de la Constitución ha establecido como principio general que "(...) La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos (...)”6.

Bajo las consideraciones antes establecidas y el marco constitucional existente, a través de la STC 0025-2007-PI/TC, se ha señalado que nuestro ordenamiento jurídico "(...) se rige por la teoría de los hechos cumplidos, consagrada en el artículo 103 de nuestra Carta Magna, por lo que una norma posterior puede modificar una norma anterior que regula un determinado régimen laboral' (fundamento 89), y por obvio que parezca, (el Congreso, en ejercicio de su función legislativa prevista en el inciso 1) del artículo 102 de la Constitución, tiene la facultad de dar leyes así como modifica las existentes,(...) y que, en

virtud de la teoría de los hechos cumplidos consagrada en el artículo 103 de la Carta Magna, sus efectos se coliquen de manera inmediata a las consecuencias de las relaciones y situaciones distintas existentes" (fundamento 91)".<sup>7</sup>

Sostiene así mismo y de manera taxativa que: " (...) nuestro ordenamiento jurídico está regido por la teoría de los hechos cumplidos y no por la teoría de los derechos adquiridos".<sup>8</sup>

En el en sentencia del 31 de octubre 2014 en caso referido a Ley N° 29944, dice: "al regir en el ordenamiento jurídico peruano la tesis de los hechos cumplidos, no son inmodificables, ni inderogables las normas en materia laboral, pudiendo ser alteradas dentro del marco de la constitución por el legislador democrático"

Bajo este precepto, se está asumiendo el relativismo de los derechos, lo que consideramos, contrario a la posición propia de lo que se ha logrado a través de leyes en su espacio y tiempo, y su vigencia mientras dure el vínculo laboral, salvo que las partes acuerden nuevas formas de convenir pactos o formas laborales, pero no de manera unilateral, como se viene ejecutando en el Perú.

En el mismo sentido y discrepando con esta teoría. León (2016)

1. "Si bien es cierto que el marco doctrinario para cercenar determinados derechos del magisterio por la Ley 29944, es la implantación de la teoría de "los hechos cumplidos" contra la teoría de los "derechos adquiridos", (la misma que fue afianzada con la Ley 28389 a partir el 18 de noviembre del 2004); sin embargo, también es cierto que dicha teoría no encaja con la realidad jurídica y social (...)"

2. En materia de estabilidad laboral, la LRM (...) La Ley del Profesorado 24029 y su modificatoria 25212 en su Art. 13º inciso a señala: “*Estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo, lugar y centro de trabajo*”. Además, la Ley 29944 condiciona dicha estabilidad laboral a la aprobación de evaluaciones programadas en el desempeño docente, según los Arts. 23 y 53-c de la LRM.

“Al trastocar la estabilidad laboral conforme indicamos antes, además del vulnerar el Art. 15º de la Constitución, desconoce el Art. 26º de la misma, en el sentido que vulnera el “Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. Al rebajar de Nivel Magisterial y proceder a retirar del magisterio, no se respeta lo que había logrado el trabajador mediante ley. En ese sentido es inconstitucional la Primera Disposiciones Complementarias, Transitorias Y Finales y los Arts. 23 y 53-c de la Ley de Reforma Magisterial 29944”.

## **2.2.- OTROS COMPONENTES DEL MARCO REFERENCIAL**

### **2.2.1.- NORMAS.**

#### **A) LA CONSTITUCIÓN**

En la Constitución encontramos también en el mismo artículo el inciso 24, referido a la irretroactividad de la ley, por lo que estas entran en vigencia al día siguiente de su publicación, salvo que ella misma señale otros plazos Chanamé(2009, 168) dice “La irretroactividad es un principio universal del derecho, indiscutible bajo la luz de la teoría de los derechos adquiridos, sobre los cuales se justifica el problema de investigación y de donde el precepto constitucional es la base que permite el estudio de las

discrepancias normativas e incumplimientos.

El artículo 15°, referido al profesorado dice “[...] La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. [...]”, con lo que podemos afirmar que constitucionalmente se reconoce la labor de profesor y de director.

En el artículo 16° referido al rol del estado en la supervisión de la calidad de la educación, señala; “[...] Supervisa el cumplimiento y calidad de la educación [...]”, en este precepto Chanamé (2009,212) dice que este precepto constitucional señala como responsabilidades, tareas o funciones del Estado, entre otras: i) procurar permanentemente la evaluación, capacitación y promoción del profesorado perteneciente a la carrera pública, en concordancia con el párrafo primero del artículo 15° de la constitución.

Los docentes, en las diversas funciones que se les asigne al ingresar a la carrera, además de los derechos mencionados, adquieren otros como el que señala el artículo 23° referido al estado y el trabajo, que señala: “[...] Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, [...]”, concordante con el inciso 2 del artículo 26° referido a los principios laborales, que dice: “Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley”. Así el estado de manera tuitiva debe proteger a los trabajadores, respetar los derechos que no deben ser enajenables o renunciables, resultando nulo cualquier acto en contrario, ello se sustenta también en el principio *in dubio pro operario* aplicable cuando exista un problema de interpretación de la norma en sus alcances y contenido incluso dentro de los convenios o tratados de carácter internacional suscritos por el Perú, y que benefician al trabajador.

En este mismo cuerpo normativo, en el Título V referido a las Garantías Constitucionales, encontramos al artículo 200° en el inciso 2, la Acción de Amparo, que dice: “procede contra el hecho u omisión por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la constitución, [...]”, esta acción constitucional, tiene por finalidad proteger los derechos constitucionales de la persona ante la violación o amenaza proveniente de una autoridad, funcionario o persona particular. Chanamé (2009,564) sostiene “si el órgano jurisdiccional concluye que efectivamente hay violación al derecho constitucional, ordena inmediatamente la reposición de los casos al estado anterior a esta violación. [...]”, o también suspender la amenaza cuando aún no se ha consumado dicha violación.

### **B) LEY N° 28044 “LEY GENERAL DE EDUCACIÓN”**

Es la norma que tiene por objeto establecer los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano, las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora. Rige todas las actividades educativas realizadas dentro del territorio nacional, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras.

Uno de los principios prescritos en el artículo 8° literal “d” es el de calidad, que debe asegurar las condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente, con lo que se busca que los actores educativos

En su artículo 14° prescribe, que “El Estado garantiza el funcionamiento de un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la

Calidad Educativa [...]”, que bien a ser una institución que norma todo lo relacionado a la calidad de la educación, dentro de las cuales está el del desempeño profesional docente, siendo este en aula o en cualquiera de las áreas de desempeño laboral, que señala la Ley N° 29944..

En el Artículo 15° Organismos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa son: En la Educación Básica, el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa (IPEBA). Debiendo decir que es la Institución que además ha publicado el Manual del Buen Desempeño Directivo, donde se precisan 2 dominios, 6 competencias y 21 desempeños, que servirá como base para la evaluación de los desempeños, los mismos que son parte de la permanencia en el cargo, o retorno al trabajo como docente en aula.

Artículo 16°.- En el ámbito de sus competencias, los organismos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación: a) Promueven una cultura de calidad entre los docentes y las instituciones educativas. b) Evalúan, en los ámbitos nacional y regional, [...] y de los procesos pedagógicos y de gestión. c) Acreditan, periódicamente, la calidad de las instituciones educativas públicas y privadas. d) Certifican y recertifican las competencias profesionales.

Artículo 55°.- El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde: c) Promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores. [...]. El nombramiento en los cargos de responsabilidad directiva se obtiene por concurso público. Los concursantes están sujetos a evaluación y

certificación de competencias para el ejercicio de su cargo, de acuerdo a ley.

Artículo 59°.- [...]. Los cargos de director y subdirector o sus equivalentes son administrativos y a ellos se accede por concurso público.

### **C) LEY N° 24029 Y SU MODIFICATORIA LEY N° 25212 “LEY DEL PROFESORADO”**

La Ley norma el régimen del profesorado como carrera pública y como ejercicio particular, de acuerdo con el Artículo 41 de la Constitución Política del Perú. En el primer caso incluye a los respectivos profesores cesantes y jubilados. Asimismo, regula la situación de los no profesionales de la educación que ejercen funciones docentes.

En el artículo 13° dice: “El profesor del Estado tiene derecho, de acuerdo con las normas respectivas, a) Estabilidad en el servicio; e) Recibir del Estado apoyo permanente para su capacitación, perfeccionamiento y especialización profesional; g) Ser informado periódicamente del estado de su evaluación permanente.;

Artículo 13° Los profesores al servicio del Estado tienen derecho a) Estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo, lugar y centro de trabajo;

Artículo 34.- **El ingreso a la Carrera Pública del Profesorado se efectúa por nombramiento** en el primer nivel y en el área de la Docencia de centros y programas educativos del Estado

En cada repartición del Ministerio de Educación se efectúa la evaluación del profesorado por un Comité constituido para tal efecto el que se sujeta a las normas de los artículos 37, 38, 39 y 40 de la Ley N° 24029.

Artículo 37.- La evaluación de los profesores es permanente e integral.

Artículo 38.- En el proceso de la evaluación se consideran los siguientes aspectos básicos:

a) Antecedentes profesionales:

- Títulos o grados obtenidos con posterioridad al título profesional en educación;

- Estudios de perfeccionamiento y especialización, o ponencias y trabajos presentados en congresos pedagógicos y científicos;

- Tiempo de servicios; y,

- Cargos desempeñados.

b) Desempeño laboral:

- Eficiencia en el servicio;

- Asistencia y puntualidad; y,

- Participación en trabajo comunal.

c) Méritos:

- Distinciones y reconocimiento oficiales; y,

- Producción intelectual.

Los Institutos Superiores Pedagógicos evalúan su profesorado de acuerdo con sus propios reglamentos, previamente aprobados por el Ministerio de Educación.

Artículo 39.- **La evaluación del profesorado se realiza en forma desconcentrada.** Para este fin se establecen Comités de Evaluación Magisterial Departamentales y Zonales autónomos, en los que están representados las organizaciones sindicales constituidas conforme a ley.

Los Comités de Evaluación resolverán, asimismo, los reclamos contra las Resoluciones de la autoridad administrativa dictadas en contravención a los resultados de la evaluación.

Artículo 40.- No pueden integrar el Comité de Evaluación Magisterial los parientes del evaluado hasta el segundo grado de afinidad y cuarto de consanguinidad.

"Artículo 76.- **Las plazas correspondientes a los cargos Directivos o Jerárquicos de los Centros y Programas son cubiertas mediante concurso público** que en su primera fase se realiza entre los profesores del mismo Centro o Programa Educativo. Para tal efecto en cada repartición desconcentrada del Ministerio de Educación se constituye un Comité de Evaluación que se sujeta a las normas de los artículos 37, 38, 39 y 40 de la Ley N° 24029

Artículo 142.- La evaluación del profesorado es integral, sistemática, continua y acumulativa. Valora el proceso de formación profesional continua y el conjunto de manifestaciones en el cumplimiento de sus funciones. La evaluación posibilita la promoción o ascenso a niveles superiores.

Artículo 143.- La evaluación del profesorado es integral porque valora los diversos aspectos del ejercicio profesional referente a los antecedentes profesionales, el desempeño laboral y los méritos; es sistemática porque se aplica a través de una organización, normas, técnicas y procedimientos

orientados a lograr objetividad y eficacia en la evaluación; es continua porque permite valorar progresivamente el proceso de la labor profesional sin intermitencias temporales; y es acumulativa porque al efectuar nuevas valoraciones, los resultados se agregan a los ya obtenidos.

Artículo 152.- La evaluación del desempeño laboral del profesorado está a cargo del jefe de la dependencia en las entidades de administración de la educación. El Centro Educativo está a cargo del personal directivo y jerárquico.

Artículo 153.- Las evaluaciones del desempeño laboral del profesorado se harán de conocimiento del evaluado por el jefe inmediato; o a petición del interesado, para reclamación, el ejercicio de algún derecho que le corresponda o para los fines de la Carrera Pública del Profesorado.

Artículo 154.- El Comité de Evaluación Magisterial evalúa los aspectos referentes a los antecedentes profesionales y los méritos, al que se agrega los puntajes del desempeño laboral. Con los resultados obtenidos se elabora el Cuadro de Méritos.

#### **D) LEY N° 29944 “LEY DE REFORMA MAGISTERIAL”**

La Ley tiene por objeto normar las relaciones del estado y los profesores que prestan servicios de las instituciones públicas en Educación Básica y Técnico Productiva [...].

En el artículo 2°, menciona los principios del magisterio, siendo a) Principio de Legalidad, donde prescribe, que los derechos y obligaciones [...] se enmarcan dentro de lo establecido en la constitución del Perú, la ley N° 28044 y sus modificatorias, la presente ley y sus reglamentos, del que

consideramos se habría vulnerado porque no se cumple con lo prescrito en la ley N° 28044 en el artículo 15°. c) Principio de Mérito y Capacidad, donde se señala que el ingreso, permanencia [...] se fundamentan en el mérito y la capacidad de los profesores, aspecto que genera las discrepancias, por cuanto la evaluación realizada a los docentes en el año 2014, no midió los méritos, ni las capacidades para la gestión, sino que aplicó criterios diferentes inclusive a lo establecido en las acciones ya desarrolladas por el IPEBA, institución que es amparada por el artículo 15° de la Ley N° 28044 “Ley General de Educación” y d) Principio del Derecho Laboral, [...] el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable, principio que consideramos habría sido violado, puesto que a los Directivos se les ha despojado del cargo, sin renuncia alguna; cargos que lo con siguieron con concurso público y en atención a lo normado en el artículo 23° que dice “*La Evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia*” [...] y afectando el principio del literal c del artículo 2°, de esta misma norma.

#### **E) Decreto Supremo N° 004-2012-ED.**

Esta norma la tenemos en cuenta por que reglamenta la ley N° 29944, y en ella se precisa las acciones a seguir en el sistema de evaluación del profesorado, en su artículo 28.1° dice: La carrera pública magisterial considera las siguientes evaluaciones, literal b) Evaluación de desempeño docente.

Artículo 32.1°. “El Escalafón Magisterial es un registro administrativo de alcance nacional donde se documenta el récord o la trayectoria laboral y profesional del profesor [...], para facilitar sus procesos de evaluación,

reconocimiento de méritos y beneficios”, de donde se podrá tener algunos indicadores para la evaluación del desempeño que señala la ley N° 29944, en el artículo 23°.

Artículo 44.- Objetivo de la evaluación de desempeño docente La evaluación de desempeño docente tiene por objetivo: a) Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente. b) Identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica docente. c) Identificar a los profesores cuyo desempeño destacado les da la posibilidad de acceder a los incentivos a que se refiere el artículo 60 de la Ley.

Artículo 45.- Obligatoriedad de la evaluación del desempeño docente. 45.1. La evaluación de desempeño docente es de carácter obligatorio para todos los profesores comprendidos en la carrera pública magisterial y se realiza como máximo cada tres (03) años. 45.2. De conformidad con lo establecido en el literal a) del artículo 49 de la Ley, el profesor que sin causa justificada no se presenta a la evaluación de desempeño, es destituido y retirado del cargo, previo proceso administrativo disciplinario.

Artículo 49° referido al Programa de desarrollo profesional. 49.1°. Los profesores que desaproveban la evaluación de desempeño docente participan de un programa de desarrollo profesional durante seis (06) meses para fortalecer sus capacidades pedagógicas y personales. 49.2. [...] El profesor que concluye el programa participa en una evaluación de desempeño extraordinaria. 49.3. El profesor que es desaprobado en la evaluación de desempeño extraordinaria ingresa a un segundo programa

de desarrollo profesional, al término del cual, participa en la segunda evaluación de desempeño extraordinaria. El profesor que desapueba esta segunda evaluación es retirado de la carrera pública magisterial de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley. 49.4. Las evaluaciones extraordinarias se realizan bajo la conducción del MINEDU, de acuerdo a las especificaciones técnicas aprobadas para cada proceso. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce meses. Situación que no ha ocurrido en el caso de los directivos de las instituciones educativas, sino que amparados en la Décimo Primera Disposición Transitoria Final (el que fue incorporado por Decreto Supremo N° 003-2014-minedi) del decreto en mención.

#### **F) DECRETO SUPREMO N° 003-2014-MINEDU.**

Que en su artículo 1° prescribe la modificación del Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, incorporándose al reglamento de la Ley N° 29944 Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, la Décima Primera Disposición Complementaria Transitoria, en los términos siguientes:

“DECIMA PRIMERA: Procedimiento excepcional de evaluación para los profesores que se desempeñan como director o subdirector en Instituciones Educativas.

Señala que: “Los profesores que vienen ejerciendo funciones de directivos en instituciones educativas públicas de gestión directa o en instituciones educativas públicas de gestión privada por convenio, de Educación Básica o Técnico Productiva, en virtud de resoluciones emitidas por las instancias de gestión educativa descentralizadas, en el marco de las normas

derogadas por la Décima Sexta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley, serán evaluados, excepcionalmente, en las habilidades requeridas para el desempeño en el cargo.

La superación de dicha evaluación determina la asignación de la plaza de director o subdirector por un periodo de tres años, conforme a la normatividad vigente. Este acápite consideramos es claramente discrepante con lo señalado en la Ley N° 28044 y 29944, como en los principios de esta última norma.

Esta situación es la que consideramos ha generado conflictos, puesto que buscó reemplazar una acción direccionada en la Resolución Ministerial N° 262-2013- MINEDU, donde se convocó a evaluación excepcional con los mismos criterios y parámetros que justifica en el D.S. N° 004.2014.MINEDU., en ese trayecto ya estaban judicializadas y con amparo las plazas directivas ya estaban cubiertas, por profesores que lograron las mismas por concurso público, habiendo obtenido resoluciones de nombramiento en condición de titular.

#### **G) RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 262- 2013-ED.**

En la misma se aprueba la Directiva N° 018-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD “Normas para el Concurso de Acceso a Cargos de Director y Subdirector de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular”, la misma que tiene por finalidad, establecer los lineamientos para la organización, implementación y ejecución del concurso para el acceso a cargos de Director y Sub Director de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular actualmente ocupados, en calidad de nombrados o designados.

En el numeral 2 de los objetivos en el 2.1. dice seleccionar para ejercer el cargo de Director y Sub director de instituciones educativas de Educación Básica Regular, a aquellos profesores que durante el proceso de evaluación demuestren contar con competencias personales y profesionales requeridas para desempeñarse con idoneidad en el área de la gestión institucional y [...].

Esta disposición se contrapone a lo normado en las leyes antes mencionadas, ya que es discordante con lo prescrito en artículo 23° que dice “*La Evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia*” [...], como también el artículo 44°, 45° y 49° del Decreto supremo N° 004-2012-ED, que es el reglamento de la Ley N° 29944, y al cual se le adicionó la Décimo Primera Disposición complementaria transitoria; la misma que es discrepante dentro de la norma aludida y a la cual se ha anexado y con las normas de mayor jerarquía.

## **2.2.2.- EXPERIENCIAS EXITOSAS.**

### **A) ENTORNO INTERNACIONAL.**

Existen diversas iniciativas a nivel internacional que muestran cuáles son los procesos de evaluación que han tenido mayor éxito y cuáles podrían ser las ideas inspiradoras. Durante las últimas décadas países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Austria, Escocia y Francia, han concentrado su esfuerzo en definir marcos para la buena enseñanza o criterios para el desempeño profesional, como elementos de referencia de las políticas de fortalecimiento y evaluación de la profesión docente.

Varios países de la OCDE han diseñado e implementado sistemas nacionales de evaluación docente desde hace algunos años. Se trata de un

proceso lento, que obliga a transitar por varias etapas. Las tendencias a nivel internacional muestran una enorme diversidad en los programas y mecanismos de certificación y evaluación docente. Algunos dispositivos se concentran en la formación inicial y continua, otros ponen énfasis en las pruebas durante el reclutamiento mientras que en algunos casos, las mediciones ya aparecen al ingresar en la carrera docente. Una de las razones que justifica tal diversidad deriva de las normas que regulan la profesión. ¿De qué manera un marco normativo puede garantizar que aquellos que ingresen a la profesión lo hagan con capacidades y competencias que les permitan ejercer una docencia de calidad?

En los Estados Unidos por ejemplo El TVAAS (“Tennessee Value Added Assessment System”) Este sistema de evaluación relaciona la acreditación lograda por el docente en su desempeño, con los avances de los estudiantes en sus aprendizajes.

Desde hace más de una década, Australia ha iniciado una serie de cambios en las políticas y estrategias referidas a la evaluación y la certificación periódica de los maestros y profesores. En 1998, a partir de un Informe elaborado por el gobierno, se establecen una serie de normas para el desempeño de la profesión docente. Es así que se ponen en marcha una variedad de métodos para mejorar la calidad de los planes de desarrollo profesional docente de las escuelas, y para fortalecer la capacidad de los maestros y profesores de dar cuenta de lo que hacen, y por qué lo hace. El Investigador y principal concejero en temas educativos, en Australia, Ingvarson en 1998 afirma en sus artículos e investigaciones que si pretendemos que los esquemas de evaluación docente puedan mejorar los sistemas educacionales, por lo que consideramos aplicables en la medida que se ajusten a la normatividad establecida en las leyes y mejorar el

servicio y calidad educativa.

En Inglaterra la evaluación docente se basa en un marco de estándares para la docencia (Qualified Teacher Status), y dichos estándares se relacionan con valores profesionales y de práctica docente; conocimiento y comprensión; ejercicio de la docencia.

En América Latina, no ha sido un tema de mayor trascendencia hasta hace unos pocos años atrás; en Argentina el desempeño del docente es evaluado tanto por el director del establecimiento como por el supervisor, aunque esto no siempre se cumple, o se hace defectuosamente; en Colombia la evaluación está pautada por el nuevo estatuto que regula la carrera docente. Se realiza en tres momentos: durante el período de prueba al término del primer año académico, durante el desempeño anual al finalizar el año escolar, y por lo menos cada seis años con el objetivo de ascender de grado en el escalafón; en El Salvador establece que la evaluación del ejercicio magisterial es permanente; en Nicaragua, la evaluación del docente en ejercicio debe servir para obtener una apreciación de su preparación, sus méritos y deméritos y su desempeño profesional. Para cumplir con estas regulaciones se cuenta con dos mecanismos fundamentales: la evaluación anual de cada docente y las visitas de supervisión a las aulas. Cada maestro es evaluado una vez al año, normalmente al final del período académico, en Uruguay al igual que en Argentina y El Salvador, la evaluación de los directores es anual y refiere fundamentalmente al desempeño del docente en el centro educativo y con la comunidad.

La evaluación desempeña una función esencial como elemento de información valorativa sobre la situación de los docentes, sirve para

entender y explicar la docencia por medio de los logros alcanzados o, eventualmente, las experiencias fallidas.

## **B) ENTORNO NACIONAL.**

En el Perú, el Marco de Buen Desempeño del Directivo, es resultado de la revisión de evidencias proporcionadas por la investigación internacional, y de un proceso de reflexión y construcción colectiva realizado por los actores educativos directores y cuyo trabajo fue publicado por el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica –IPEBA–, que busca medir Gestión de los procesos pedagógicos, Convivencia democrática e intercultural, vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad.

El Marco de Buen Desempeño Directivo tiene entre sus propósitos específicos: “[...] Promover la revaloración social y profesional de los docentes”. En él se precisan que deben desarrollarse 2 dominios, los que se entienden como un conjunto de 6 competencias que integran un área específica del actuar directivo; y hacen referencia a los desempeños indispensables para llevar a cabo el proceso de reforma de la escuela; además de las competencias que integran los dominios son entendidas como “un saber hacer en contexto, que implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones y de las 21 desempeños que son la acción o acciones observables que realizan los directivos y que evidencian el dominio de la competencia. En esta definición se pueden identificar tres condiciones: (1) actuación observable (2) en correspondencia a una responsabilidad y (3) logro de determinados resultados (MINEDU 2012).

Ante esta normatividad desarrollado en el Marco del Buen Desempeño del Directivo, se ha generado incumplimientos, ya que en ella se precisa los dominios, competencias y desempeños a ser evaluados en los directivos, situación que no se efectuado, sin embargo el MINEDU, convoca evaluación para cubrir plazas de Director y Sub Director de Institución Educativa, sin que este haya sido evaluado conforme lo señala el Artículo 28.1, literal “b” de la Ley N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial”, sin embargo con D.S, N° 262-2013-ED se convoca a concurso del acceso a cargo de directores y Sub Directores en Instituciones Educativas Públicas, contraviniendo lo dispuesto en la Ley, sin embargo el Ministerio de Educación, para promover el acceso a nuevos Directivos en las Instituciones Educativas, promulga el D.S. N° 003-2014-MINEDU, incorporando la Décimo primera disposición complementaria y final, donde se indica que todos los directores y sub directores que están en servicio habiendo Ganado sus plazas por concurso, serán sometidos a evaluación para acceder a cargo directivo, la norma antes indicada dio nacimiento a la R.M.N° 204-2014-ED del 22.05.2014, que deja sin efecto la R.M.N° 262-2013-ED de fecha 29.05.2013., pero que en el fondo del asunto mantiene la vigencia de convocar a concurso vía evaluación para cubrir plazas directivas en las Instituciones Educativas, donde dichas plazas inclusive se encontraban ocupadas con directivos titulares.

Esta situación que es considerada contraproducente, habiéndose presentado acciones de amparo constitucional, ya que se considera contrario con lo dispuesto en el artículo 23° que en el tercer párrafo dice: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales [...] y el artículo 26° que prescribe: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin

discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Interpretada además que se contrapone a lo normado en el artículo 51° de la carta magna.”

Ante ésta situación la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, en el expediente N° 00139-2013-0-18-01-SP-LA-01, en el considerando 40, dice:

*“[...] Precisamos que la afectación a las normas convencionales de derecho internacional, normas constitucionales y legales se producen al haber convocada a concurso las plazas actualmente ocupadas por lo directores y sub directores y al haber exceptuado de todo concurso a las instituciones educativas unidocentes, multigrado en convenio y fiscalizadas”.*

### **C) ENTORNO REGIONAL**

En Lambayeque, se dio el Acuerdo Regional N° 038-2013-GR.LAMB/CR, del Gobierno Regional de Lambayeque, donde tomando el acuerdo Primero: “

Disponer que dando cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva N° 018-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD, las Unidades de Gestión Educativa Local [...], cumplan con consolidar las plazas de director y sub director de institución educativa que tengan la condición de plazas orgánicas vacantes [...]. Con lo que se corrobora la interpretación que las normas emitidas por el MINEDU, en relación a convocatoria de concurso vía evaluación, al considerar que no es precisa en relación a la titularidad de la plazas, por lo que se “hace evidente la necesidad de establecer precisiones respecto a las

contradicciones y vacíos detalladas [...]. ”, a fin de evitar conflictos.”

### **2.2.3.-Legislación Comparada.**

Como vanos a detallar, en diversas naciones, sobre todo de la región, existen leyes de carácter educativo, donde se promueve la verificación de desempeños docentes y de directivos, congruente con la Ley N° 29944 en el Perú, pero también reiteramos, que en esencia la Ley permite mejorar los desempeños, estímulos y acceso a cargos, pero en la praxis, no se ha cumplido con lo previsto en la ley, y se modificó “las reglas de juego”, por lo que motivan discrepancias normativas e incumplimientos a lo señalado en la ley.

#### **A) EN CHILE**

La Ley N° 19961, promulgada el 09.08.2004, denominada Ley de Evaluación Docente, donde precisan en al artículo 1°, Modifíquese el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, de la siguiente manera: a) (...)

"Corresponderá al Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de evaluación. La evaluación del desempeño profesional se realizará tomando en consideración los dominios, criterios e instrumentos establecidos por el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). Además, existirán Comisiones Comunales de Evaluación Docente con la responsabilidad de aplicar localmente el sistema de evaluación”

En el literal b) prescribe:

"Los profesionales de la educación que resulten evaluados con desempeño insatisfactorio, deberán someterse a nueva evaluación al año siguiente conforme a los planes de superación profesional que determine el reglamento. Si en la segunda evaluación el resultado es nuevamente insatisfactorio, el docente dejará la responsabilidad de curso para trabajar durante el año en su plan de superación profesional, (...) Dicho docente será sometido al año siguiente a una tercera evaluación. Si el desempeño en un nivel insatisfactorio se mantuviera en la tercera evaluación anual consecutiva, el profesional de la educación dejará de pertenecer a la dotación docente"

.Con esta normatividad, dictan el Reglamento de la Ley que, en su segundo considerando, dice:

"Que, el sistema de evaluación previsto en la ley pretende fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes de sus alumnos y alumnas, para lo cual se establece la creación de planes de superación profesional que beneficiarán a los docentes que resulten evaluados con desempeño básico e insatisfactorio"

## **COMENTARIO DEL AUTOR**

En el reglamento aludido, insisten en lo que es la evaluación del desempeño, donde se verifican las capacidades de los docentes, y quienes no logran superar los indicadores mínimos establecidos, son capacitados y recién en la tercera evaluación después de haber recibido un programa

de mejora, es retirado de la actividad, todo lo descrito dentro de los alcances de la ley que da origen a los procesos de evaluación, en ninguna parte se observa actos como remoción inmediata.

## **B) EN COLOMBIA**

Se cuenta con el Decreto N° 3783 de fecha 02.10.2007, donde se reglamenta la evaluación anual de desempeño de los servidores públicos docentes y directivos (...). En esta norma precisa en el artículo 2°: “La evaluación anual de desempeño laboral del docente o del directivo docente es la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión.

Igualmente en el mismo artículo en el segundo párrafo detalla: “Esta evaluación es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales”

En el artículo 3° señala los propósitos de la evaluación, de las que dice:

“El proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes tiene por objeto verificar los niveles de idoneidad y eficiencia de los educadores en el desempeño de sus funciones, como factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación”.

“Este proceso debe proporcionar información objetiva, válida y confiable sobre el desempeño laboral de los evaluados, para

brindarles retroalimentación y .estimular en ellos una disposición positiva hacia el mejoramiento continuo”.

“Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes”

En el caso de los docentes que ocupan el área administrativa lo que equivale en el Perú a los Directores de las Instituciones Educativas, dice que la evaluación:

“Comprende competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales. Involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la administración de recursos, y a la gestión del talento humano”.

Igualmente dice que además:

“Comprende el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo. Involucra la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar. En esta área de gestión se evaluarán las competencias

relativas al uso eficiente de recursos pedagógicos, y la participación y seguimiento de procesos institucionales”.

“En el artículo 25° referido a las consecuencias de la evaluación, el Decreto Supremo, señala: “En firme la evaluación anual de desempeño laboral, producirá las consecuencias establecidas en el numeral 1 del artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002”.

“El seguimiento de la evaluación para los docentes y los directivos docentes que en el año inmediatamente anterior hayan obtenido evaluaciones de desempeño laboral no satisfactorias, incluirá la valoración de los avances logrados en el plan de desarrollo personal y profesional. Cuando por segunda vez consecutiva un docente obtenga una calificación no satisfactoria en la evaluación anual de desempeño laboral, la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá excluirlo del escalafón docente y el nominador declarar insubsistente el nombramiento.

Particularmente, en el caso de los directivos dice;

“Cuando un directivo docente proveniente de la docencia estatal obtenga una calificación no satisfactoria en la evaluación anual de desempeño laboral, en dos años consecutivos, será regresado al cargo docente para el cual concursó antes de ser directivo docente, una vez exista vacante. Si el directivo docente no proviene de la docencia estatal, será excluido del escalafón y retirado del servicio”

En tal sentido el Ministerio de Educación de Colombia en su portal web, al referirse a la evaluación docente, donde están incluidos los directivos, dice:

“Recordemos que la evaluación anual de desempeño laboral del docente y del directivo docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales. Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral, harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes”

Sostienen así mismo que: La evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

- Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.
- Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.
- Basado en la evidencia: puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.

- Orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores rurales del país.

## **COMENTARIO DEL AUTOR**

De lo indicado en la legislación Colombiana en material de evaluación docente, se puede determinar que mantiene concordancia en lo que es el espíritu de la Ley N° 29944 (dada en Perú), es decir, evaluar competencias profesionales idóneas para el cargo o función que desempeñan los directivos frente a las instituciones educativas, sin embargo hay que reiterar que la dación del D.S.N° 03-2014-MINEDU, adicionando la disposición complementaria final. En Colombia, las reglas están claras, lo que no permite establecer las discrepancias normativas, sobre todo en la prelación normativa, y a su vez permite los incumplimientos al disponer la aplicación de normas de jerarquía inferior a la constitución y ley.

### **C) EN ECUADOR**

En la Constitución de la República de Ecuador en el artículo 349° se prevé que la evaluación de los desempeños acorde con los derechos que se precisan, donde además se señala que gozan de estabilidad como se detalla:

“El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La

ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

En el segundo párrafo del artículo N° 229, precisa: Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley (...) regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores”, como podemos leer la constitución misma sostiene que los servidores públicos ingresan al servicio y en el gozan de estabilidad, entre otros beneficios.

En el reglamento de la Norma General de Educación, precisa, en el artículo 22° inciso dd) que: Los estándares serán al menos de dos tipos: curricular, referidos al rendimiento académico estudiantil y alineados con el currículo nacional obligatorio; profesionales, referidos al desempeño de las y los docentes y del personal directivo de los establecimiento educativo”; de lo dicho podemos leer, la evaluación de desempeños responde a estándares como unidades que permiten medir los desempeños de los docentes, estén en cualquiera de las áreas de servicio; lo que se reafirma en el artículo 68° que dice:

“(…) El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, (...), desempeño de los directivos y docentes, (...), siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere

técnicamente pertinentes”.

En el artículo 133° se refiere a las sanciones que guardan relación con el desempeño profesional en los docentes, dice: “Quienes hubieren reprobado la evaluación de desempeño obligatorio por dos (2) veces consecutivas, serán destituidos inmediatamente del cargo, con la opción de reingresar al magisterio a través de los concursos de méritos (...), en el artículo 18° referido a Evaluación Educativa, precisa: “El desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos)”

#### **COMENTARIO DEL AUTOR**

Las normas en la República del Ecuador, establecen una coherencia entre el precepto constitucional de evaluación del desempeño y el respeto a los derechos del trabajador, sin embargo señala claramente las causales por las cuales debe del directivo dejar del cargo o ser subrogado, contrario a lo que se da en el Perú, donde la Ley precisa dentro del marco constitucional que debe realizarse la verificación de las competencias profesionales, a través de la evaluación de los desempeños, sin embargo, no solo se ha saltado el precepto constitucional, sino que con un Decreto se Modifica el espíritu de la ley de Reforma Magisterial y la Constitución.

#### **D) EN MÉXICO**

En la Ley General de Servicio Profesional Docente, en México se ha establecido la Evaluación del Desempeño, precisando en el artículo 4° numeral IX dice, que la evaluación del desempeño es: “A la acción realizada

para medir la calidad y resultados de la función docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnica Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica”

Así mismo en el artículo 8° referido al ámbito de la Educación Básica, dice que se debe participar del proceso de evaluación quienes ejercen funciones de dirección, y otros. En el artículo 27° se refiere también a la evaluación docente donde se señala: “(...) la Autoridad Educativa Local evaluará el desempeño del personal para determinar si cumple con las exigencias propias de la función directiva (...). También precisa que: (...) Los nombramientos a cargos con funciones de dirección podrán ser renovables, para lo cual se tomarán en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño (...)”

Así mismo es importante destacar que la legislación mexicana en la Ley General de Servicio Profesional Docente, en su artículo 2° referido a definición de términos, precisa en numeral XII que:

“Personal con Funciones de Dirección, es aquel que realiza la planeación, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las tareas para el funcionamiento de las Escuelas de conformidad con el marco jurídico y administrativo aplicable, y tiene la responsabilidad de generar un ambiente escolar conducente al aprendizaje; organizar, apoyar y motivar a los docentes; realizar las actividades administrativas de manera efectiva; dirigir los procesos de mejora continua del plantel; asegurar la comunicación fluida de la Escuela con los padres de familia, tutores u otros agentes de participación comunitaria y desarrollar las demás tareas que sean necesarias para que se logren los aprendizajes esperados. Este personal comprende

a coordinadores de actividades, subdirectores y directores en la Educación Básica; a jefes de departamento, subdirectores y directores en la Educación Media Superior, y para ambos tipos educativos a quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes conforme a la estructura ocupacional autorizada”

Con lo que se marca la diferencia entre las funciones docentes y las de directivos, ya que en el artículo 5° precisa que existe el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, que tiene entre sus atribuciones 2. B. “Las evaluaciones del desempeño docente, y de quienes ejercen las funciones de dirección y supervisión” y en el 2.C. “Determinar los niveles de desempeño mínimos para el ejercicio de la docencia y para los cargos con funciones de dirección y de supervisión”.

En el artículo 14° numeral II, segundo párrafo dice que el Sistema Nacional de Evaluación “(...) considerarán los estándares para el desempeño docente determinados conforme a esta Ley, en los aspectos que sean conducentes”, de otro lado sostiene claramente en el artículo 20°, en el cuarto párrafo que: El personal que incumpla (...), con la obligación de evaluación o cuando en ésta se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de la función docente, será separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado”.

El artículo 25° dice: “Los Nombramientos a cargos con funciones de dirección podrán ser renovables, para lo cual se tomarán en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño a que se refiere el artículo 47 de esta Ley y demás requisitos y criterios que las Autoridades Educativas o los Organismos Descentralizados señalen.

Por su parte el artículo 37° dice; “El personal que incumpla el periodo de inducción, con la obligación de evaluación o cuando en ésta se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño correspondiente, volverá a su función docente en la escuela en que hubiere estado asignado”; en el tercer párrafo del artículo 47° precisa que: “En la evaluación del desempeño se utilizarán los estándares y los instrumentos de evaluación que para fines de permanencia sean definidos y autorizados conforme a esta Ley”.

### **COMENTARIO DEL AUTOR**

Al revisar la Ley N° 29944 en la Legislación Peruana, se puede observar que existe una correlación en la dación de la ley con muchos fundamentos de la legislación mexicana, ya que en ésta se precisan que los directivos que no aprueben la evaluación del desempeño, deberán retornar a su función docente, es decir de aula; igualmente habla de un período de inducción, que también lo recoge la legislación peruana, pero en todo caso como la misma norma lo señala establece claramente los mecanismos de aplicación, así en los Transitorios que la norma mexicana señala, establece los plazos y mecanismos de implementación del proceso de evaluación docente y de directivos, lo que en el Perú no ha ocurrido, ya que la Ley N° 29944, indica claramente el procedimiento, el Reglamento de la Ley aprobado con Decreto Supremo N° 004-2013-ED, regula dicho procedimiento precisando Evaluación del Desempeño en base a estándares, y con Decreto Supremo N° 003-2014-MINEDU, se cambian y modifican lo dicho en las leyes, cuando precisa que habrá una evaluación extraordinaria, para cubrir plazas directivas, sin que se haya procedido a la evaluación del desempeño, por lo que se generan discrepancias normativas y aplicación de normas de menor jerarquía en la prelación de las mismas, provocando incumplimientos en los responsables de hacer cumplir dichas

normas.

## **E) EN ESPAÑA**

En España la Ley de Mejora de la Educación en su Artículo 136º referida a Nombramiento dice:

“1. La Administración educativa nombrará director del centro que corresponda, por un período de cuatro años, (...) .2. El nombramiento de los directores podrá renovarse, por períodos de igual duración, previa evaluación positiva del trabajo desarrollado al final de los mismos. Los criterios y procedimientos de esta evaluación serán públicos y objetivos e incluirán los resultados de las evaluaciones individualizadas, (...) Las Administraciones educativas podrán fijar un límite máximo para la renovación de los mandatos”

Dice igualmente en Disposición transitoria primera. Requisitos para participar en concursos de méritos para selección de directores de centros públicos. “

“Durante los cinco años siguientes a la fecha de la entrada en vigor de esta Ley Orgánica, no será requisito imprescindible, para participar en concursos de méritos para selección de directores de centros públicos, la posesión de la certificación acreditativa de haber superado el curso de formación sobre el desarrollo de la función directiva”.

## **COMENTARIO DEL AUTOR**

Esta norma como ha de leerse, precisa que la Dirección de los Centros Educativos se cubre por concurso, y las reglas son claras, incluyendo los procedimientos, requisitos y plazos, así como las consideraciones para

adaptación de la norma y su aplicación, lo que constituye un referente del que también se ha valido el órgano legislativo en el Perú para proyectar el espíritu doctrinario de la ley, que a su vez se encuadra dentro de los preceptos constitucionales, sin embargo, como le ha dicho, en la normatividad nacional, se ha modificado con un Decreto Supremo el espíritu doctrinario de la norma afectando los derechos de los directores en ejercicio, y promoviendo el acceso a este cargo a docentes, sin que se esté dentro de los alcances de la ley, es decir no se respetó la evaluación de desempeño, ni el tiempo para que dentro de ley se aplique esta evaluación, sin que directamente se removieron del cargo.

#### **2.2.4. Jurisprudencia.**

En el campo jurisdiccional se han dado una serie de resoluciones y sentencias, las que tienen carácter de inapelable y de carácter vinculante en los procesos que se presenten en situaciones similares y de singular tratamiento, constituyendo una fuente formal del derecho, a la cual se recurre para poder objetivar un proceder jurídico. En tal sentido el Diccionario Jurídico (s/f):

Es la interpretación de la ley, de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias que pronuncia la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en Pleno o en Salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito. Doctrinariamente la jurisprudencia puede ser confirmatoria de la ley, supletoria e interpretativa. Mediante la primera, las sentencias ratifican lo preceptuado por la ley; la supletoria colma los vacíos de la ley, creando una norma que la complementa; mientras que la interpretativa explica el sentido del precepto legal y pone de manifiesto el pensamiento del legislador

La Suprema Corte y los tribunales, al fijar un criterio en una tesis jurisprudencial estudia aquellos aspectos que el legislador no precisó, e integra a la norma los alcances que, no contemplados en ésta, se producen en una determinada situación

Del Castillo & Barios (1914) citando a Alejo de la Torre dice “La Jurisprudencia es la ciencia de la justicia” en tal sentido entender que la jurisprudencia constituye una ciencia, esta debe encuadrarse en su objeto de estudio que es la aplicación correcta y adecuada de las normas legales bajo el espíritu doctrinario de la constitución del estado, en consecuencia cualquier norma que se emita debe darse bajo este precepto, y de no ser así los tribunales tienen la facultad de poder hacer las correcciones acorde a este precepto de respeto a la constitución y las leyes.

En tal sentido, la interpretación constituye un elemento fundamental para poder aplicar las leyes que da el congreso dentro de las atribuciones que le confiere el artículo 102 de la Constitución y a la vez el Tribunal Constitucional, de acuerdo al artículo 201° de la carta magna del estado peruano, prevé “El Tribunal Constitucional es el órgano de control de la Constitución. Es autónomo e independiente” y en el artículo 202°, señala las funciones siendo estas: 1. Conocer, en instancia única, la acción de inconstitucionalidad. 2. Conocer, en última y definitiva instancia, las resoluciones denegatorias de hábeas corpus, amparo, hábeas data, y acción de cumplimiento. 3. Conocer los conflictos de competencia, o de atribuciones asignadas por la Constitución, conforme a ley, en este marco sus resoluciones constituyen la jurisprudencia a aplicar en casos que se presenten discrepancias normativas.

En la materia que nos ocupa la investigación, corresponde entonces

precisar que la constitución señala en materia laboral el principio Indubio pro operario y el tribunal señala en Exp. 008-2005-PI/TC

“Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitablemente en un contenido incierto e indeterminado (...) El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. *Ergo*, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc”

El Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta a las cuatro consideraciones siguientes:

- Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.
- Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.
- Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador.
- Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador”. 21

Particularmente en materia de discrepancias normativas la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de la República, con fecha 26 de marzo del 2015, emite la sentencia de Acción Popular N° 6140-2014; en el considerando previo cuatro de la misma se lee:

*“[...] ello significa que la sola vigencia de la norma durante un lapso de tiempo, aun cuando se haya dejado sin efecto, hace necesario el pronunciamiento sobre el fondo de la materia; así, si bien, mediante el artículo 4 de la Resolución Ministerial N° 204-2014-MINEDU con fecha de publicación veintidós de mayo de dos mil catorce, se dejó sin efecto lo dispuesto en la cuestionada Resolución Ministerial N° 0262-2013-ED de fecha veintinueve de mayo de dos mil trece, que aprueba la Directiva N° 018- 2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD, no es menos cierto que ello no implica la sustracción de la materia, puesto que, como se señaló, el artículo 81 del Código Procesal Constitucional, en su parte final, establece la posibilidad de fijar efectos retroactivos a las sentencias fundadas expedidas en los Procesos sobre Acción Popular, lo que significa que la sola vigencia de la cuestionada norma durante un lapso de tiempo, aun cuando haya sido dejada sin efecto con posterioridad, hace necesario el pronunciamiento del Juzgador, sobre la inconstitucionalidad y/o ilegalidad que se le imputa. [...]; por la que se la deja sin efecto, pudiera tener efectos retroactivos a la fecha de la entrada en vigencia de la cuestionada norma, más aún, si el artículo 103 de la Constitución Política del Perú reconoce que la Ley no tiene fuerza ni efectos retroactivos. Razones por las cuales corresponde declarar infundada la solicitud de sustracción de la materia.”*

En el considerando Duodécimo [...] Los supuestos de la demanda están

referidos a que la citada norma vulneraría el numeral 2 del artículo 2, tercer párrafo del artículo 23, artículo 26, artículo 51 y artículo 103 de la Constitución Política del Perú.

En el considerando Vigésimo Cuarto, en este sentido, cabe resaltar que, la controversia en un Proceso de Acción Popular está en relación a una discusión de puro derecho, en el que debe determinarse si la norma de inferior jerarquía contraviene o no la Constitución Política y/o la ley; siendo que en el presente caso, por los fundamentos expuestos en los considerandos señalados precedentemente, se ha llegado a la conclusión que, la Resolución Ministerial N° 262-2013-ED de fecha veintinueve de mayo de dos mil trece, que aprueba la Directiva N° 018-2013-MINEDU/VMGPDIGEDD "Normas para el concurso del acceso a cargos de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas Publicas de Educación Básica Regular -2013" ha vulnerado la Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944, así como las normas constitucionales e internacionales que se citan en los fundamentos de la presente sentencia.

En este sentido, corresponde señalar que "la Resolución Ministerial N° 0262-2013-ED, que aprueba la Directiva N° 018 2013-MINEDU/VMGPDIGEDD, no resulta idónea para alcanzar la finalidad constitucionalmente válida [...] de Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma".

En la parte decisoria, 3. Revocaron y Declararon la Nulidad de la Resolución Ministerial N° 0262- 2013-ED de fecha veintinueve de mayo de dos mil trece, que aprueba la Directiva N° 018-2013-MINEDU/VMGP-DIGED.

**CAPÍTULO III**

**DESCRIPCION DE LA**

**REALIDAD**

### **CAPITULO III: DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD.**

En el presente capítulo se presentaran los resultados de las encuestas aplicadas a la muestra de estudio, en relación con las variables de la realidad y sus consecuentes correlatos con los planteamientos teóricos, normas y legislación comparada.

#### **3.1.- SITUACIÓN ACTUAL DE LOS RESPONSABLES RESPECTO A LAS DISCREPANCIAS NORMATIVAS DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL EN LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO DEL AÑO 2014.**

**3.1.1. Resultados de los responsables respecto a los planteamientos teóricos con referencia a las discrepancias normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**3.1.1.1.) ¿Considera que existen discrepancias normativas en el proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargo directivo en una Institución Educativa Pública y su regulación en las normas emitidas?**

El promedio de los informantes que hacen conocer que no han detectado discrepancias normativas es 100%; en el proceso de evaluación de directivos de las Instituciones Educativas Públicas.

Y la población por estratos o sectores es como sigue:

**TABLA N° 04**

DISCREPANCIAS NORMATIVAS	SI		NO		NO SABE/NO OPINA
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	
<b>Responsables MINEDU</b>	0	0 %	2	100%	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 25 Julio 2016.

**3.1.1.2.) ¿Qué planteamientos teóricos, fundamentan la aplicación de las normas referentes a la evaluación de Desempeño y acceso a cargos directivos?; ¿Podría mencionarlos?**

La tabla muestra la respuesta de los informantes referente a los planteamientos teóricos que se aplicaron en la evaluación de desempeño y acceso a cargos directivos el 100% de los responsables considera que dichos planteamientos están en relación con la ley de Reforma Magisterial N° 29944.

**TABLA N° 05**

PLANTEAMIENTOS NORMATIVOS	RESPONSABLES	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
<b>Teorías de aplicación de leyes</b>	0	0 %
<b>Normas que regulan la evaluación de directivos de Instituciones Educativas</b>	0	0 %
<b>Ley de la Reforma Magisterial N° 29944</b>	2	100%
<b>No sabe/No opina</b>	0	0 %

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 25 Julio 2016.

**3.1.2.- Resultados de los responsables respecto a las normas con referencia a las discrepancias normativas en aplicación de la Ley de**

**Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**3.1.2.1.) Si consideras que existen discrepancias normativas. ¿Cuáles crees que son las causas?**

La percepción de los informantes ante la pregunta si considera que existen discrepancias normativas en el proceso de Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, específicamente en cuales pueden ser las causas, el 100% de los responsables considera que no existen discrepancias entre las normas dadas.

**TABLA N° 06**

<b>MOTIVACIONES PARA LA DISCREPANCIAS NORMATIVAS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	
	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>h<sub>i</sub></b>
<b>Desconocimiento de la aplicación prelativa de normas</b>	0	0 %
<b>Imposición de directivas superiores</b>	0	0 %
<b>Interpretación teórica de normas por asesoría jurídica</b>	0	0 %
<b>No existen discrepancias</b>	2	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 25 Julio 2016.

**3.1.2.2.) Si consideras que existe discrepancias normativas. ¿Entre que normas se presentan?**

Se pretendió recoger información sobre las normas que podrían presentar

discrepancias en el proceso de evaluación de Directivos de las Instituciones Educativas Públicas y los responsables de la emisión de las mismas en un 100% precisan que no existen discrepancias.

**TABLA N° 07**

DÓNDE SE PRESENTAN LAS DISCREPANCIAS NORMATIVAS	RESPONSABLES	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Entre la Constitución y la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial	0	0%
Entre la Constitución y a Ley de Educación N° 28044	0	0%
Entre la Ley de Educación N° 28044 y la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial	0	0%
Entre a Ley N° 29944 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 04-2013-ED	0	0%
Entre Ley N° 29944 y D.S. N°03-2014-MINEDU	0	0%
No existen discrepancias	2	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 25 Julio 2016.

**3.1.2.3.) ¿Qué norma contradice a lo prescrito en el artículo 26° inciso 3 de la constitución, referido a *“Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma?”***

Los informantes en el 100%, estiman que las normas dadas para el proceso de evaluación, no contradice la norma constitucional prescrita en el artículo 26° inciso 3.

**TABLA N° 08**

NORMA QUE CONTRADICE INCISO 3 DEL ARTÍCULO 26° DE CONSTITUCIÓN	RESPONSABLES	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Ley N° 28044 “General de Educación	0	0%
Ley N° 29944 “De Reforma Magisterial”	0	0%
D.S.N° 04-2013-ED	0	0%
D.S.N° 03.2014. MINEDU	0	0%
R.M.N°262-2013-ED	0	0%
R.M. N° 214-2014.MINEDU	0	0%
Ninguna Norma contradice	2	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: 25 julio 2016.

### 3.1.2.4.) ¿Cuáles son las alternativas para superar las discrepancias:

Las responsables consideran que las normas se encuentran dentro de ley, y no encuentran discrepancias, estiman en un 100%, por lo tanto no habría alternativa para superar discrepancias que no encuentran.

**TABLA N° 09**

ALTERNATIVAS PARA SUPERAR LAS DISCREPANCIAS	RESPONSABLES	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Modificación de la Ley N° 29944	0	0%
Derogatoria del D.S. N° 03-2014-MINEDI	0	0%
Reglamentar la Ley de acuerdo a lo que ella prescribe	0	0%
Respeto a los Derechos Adquiridos	0	0%
Dejar las cosas como están	0	0%
No existen discrepancias	2	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: 25 julio 2016.

**3.1.3.- Resultados de los responsables respecto a la legislación comparada con referencia a las discrepancias normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**3.1.3.1.) ¿Cuál es la trascendencia jurídica de la aplicación de las normas referidas al proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?**

Ante la interrogante referida a la cuál es la trascendencia jurídica del proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas y su regulación normativa. Los responsables en un 50% consideran que permite regular dentro de las normas de trabajo la labor docente y otro 50% considera que se cumple la ley dentro del mandato constitucional.

**TABLA N° 10**

TRASCENDENCIA JURÍDICA	RESPONSABLES	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Afecta derechos adquiridos	0	0%
Precedente negativo a normas posteriores	0	0%
Regula dentro de las normas de trabajo la labor docente	1	50%
Se cumple la ley dentro del mandato constitucional	1	50%
No Opina/No Contesta	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: 25 de julio 2016

### **3.2.- SITUACIÓN ACTUAL DE LOS RESPONSABLES RESPECTO A LOS INCUMPLIMIENTOS EN RELACIÓN A LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL EN LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO DEL AÑO 2014.**

**3.2.1.- Resultados de los responsables respecto a los Planteamientos Teóricos con referencia a los incumplimientos en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**3.2.1.1 ¿Consideras que existen incumplimientos de las normas al no aplicarlas correctamente en el proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos?**

Los responsables en el Ministerio de Educación, preguntados referente a los incumplimientos de las normas en el proceso de evaluación y acceso a cargos directivos, el 100% consideran que no hay incumplimientos.

**TABLA N° 11**

<b>PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS E INCUMPLIMIENTOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	
	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>h<sub>i</sub></b>
<b>SI</b>	0	0%
<b>NO</b>	2	100%
<b>LAS NORMAS ESTAN BIEN DADAS</b>	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: 25 de Julio 2016.

**3.2.1.2. ¿Cuál de los siguientes planteamientos explican los incumplimientos normativos en un proceso de evaluación de directivos y acceso a cargos?**

Ante la interrogante planteada, a los responsables de elaborar y revisar las normas en el MINEDU sobre que planteamientos explican los incumplimientos normativos en el proceso de evaluación de directivos, el 100% contestó que no hay incumplimientos a las normas dadas.

**TABLA N° 12**

PLANEAMIENTOS QUE EXPLICAN INCUMPLIMIENTOS	RESPONSABLES	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Teoría de los derechos Adquiridos	0	0%
Teoría de los hechos cumplidos	0	0%
Convenios de Trabajo	0	0%
Constitución Política	0	0%
Ley N° 28044	0	0%
Ley N° 29944	0	0%
Decreto Supremo N° 04-2013-ED	0	0%
Decreto Supremo N° 03-2014-MINEDU	0	0%
No existen incumplimientos	2	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: 25 de Julio 2016

**3.2.2.- Resultados de los responsables respecto a las normas con referencia a los incumplimientos en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**3.2.2.1. ¿Cuáles son las entidades involucradas en faltar al inciso 3 del artículo 26° de la constitución?**

Ante la interrogante referida a qué entidades están involucrados en faltar el inciso 3 del artículo 26° de la constitución, los responsables consideran que las normas están bien dadas; mientras que los directivos consideran en el 100% que la normas están bien dadas, por lo tanto no habría entidad que incumple la constitución.

**TABLA N° 13.**

ENTIDADES INVOLUCRADAS EN INCUMPLIMIENTOS	RESPONSABLES	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
<b>MINEDU</b>	0	0%
<b>GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN</b>	0	0%
<b>UGEL</b>	0	0%
<b>LAS NORMAS ESTAN BIEN DADAS</b>	2	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: 25 de Julio 2016

### 3.2.3.2. ¿Cuáles son las consecuencias de los incumplimientos en la aplicación de las normas educativas?

Los responsables en el MINEDU consideran que una de ellas es la separación del cargo en un 50% y el otro 50% considera que las consecuencias sería la destitución

**TABLA N° 14**

CONSECUENCIAS	RESPONSABLES	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
<b>Separación del cargo</b>	1	50%
<b>Procesos administrativos</b>	0	0%
<b>Destitución del funcionario</b>	1	50%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: 25 de julio 2016

**3.2.3.4. ¿Consideras que existen incumplimientos en la aplicación de leyes referente a la evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos, referente al precepto constitucional señalado en el inciso 3 del artículo 26° de la constitución?**

Ante la interrogante si existen incumplimientos en la aplicación de leyes referente a la evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos, los responsables en el MINEDU consideran que no lo hay en un 100%,

**TABLA N° 15**

<b>EXISTENCIA DE INCUMPLIMIENTO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	
	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>h<sub>i</sub></b>
<b>Si</b>	0	0%
<b>No</b>	2	100%
<b>No opina</b>	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: 25 de Julio 2016

**3.2.3.- Resultados de los responsables respecto a la legislación comparada con referencia a los incumplimientos en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**3.2.3.1. ¿Cuál es la trascendencia jurídica del proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas y su regulación normativa?**

Ante la interrogante referida a la cuál es la trascendencia jurídica del proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas y su regulación normativa. Los responsables en el MINEDU en un 50% consideran que regula adecuadamente la Ley de Reforma Magisterial y el otro 50% que es un precedente positivo para mejorar el servicio educativo

**TABLA N° 16**

<b>TRASCENDENCIA JURÍDICA</b>	<b>RESPONSABLES</b>	
	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>h<sub>i</sub></b>
<b>Afecta derechos adquiridos</b>	0	0%
<b>Precedente negativo a normas posteriores</b>	0	0%
<b>Regula adecuadamente la Ley de Reforma Magisterial</b>	1	50%
<b>Es un precedente positivo para mejorar el servicio educativo</b>	1	50%
<b>No existen incumplimientos a las normas</b>	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: 25 de julio 2016

### **3.3.- SITUACIÓN ACTUAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UGEL y DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, RESPECTO A LAS DISCREPANCIAS NORMATIVAS DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL EN LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO DEL AÑO 2014.**

#### **3.3.1. Resultados de los Funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones educativas respecto a los planteamientos teóricos respecto a las Discrepancias Normativas en aplicación de la Ley de**

**Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**3.3.1.1. ¿Considera que existen discrepancias normativas en el proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargo directivo en una Institución Educativa Pública y su regulación en las normas emitidas?**

El promedio de los informantes que hacen conocer que han detectado discrepancias normativas es 79.24%; no han encontrado discrepancias normativas el 17.57%; y no contestaron/no opinaron el 3.18%

Y la población por estratos o sectores es como sigue:

**TABLA N° 17**

DISCREPANCIAS NORMATIVAS	SI		NO		NO SABE/NO OPINA	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
<b>Funcionarios UGEL</b>	4	66.66 %	2	33.33%	0	0%
<b>Directivos</b>	101	91.81 %	2	1.81 %	7	6.36 %
<b>PORMEDIO</b>	105	79.24 %	4	17.57 %	7	3.18 %

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 abril 2016.

**3.3.1.2. ¿Qué planteamientos, explican las discrepancias normativas?  
¿Selecciona una alternativa?**

La tabla muestra las respuesta de los informantes referente a los planteamientos normativos que consideran influye en las discrepancias normativas, el 50% de los funcionarios considera que dichos

planteamientos están en relación con las teorías de aplicación de leyes; en relación al 13,63% de directivos de II.EE, que lo considera esta misma opción; el 33,33% de funcionarios y el 30% de Directivos estiman que lo es las leyes referentes a la contratación de trabajo, el 16.66% de funcionarios y el 25.45 % de directivos consideran que lo es las normas que regulan la evaluación de trabajadores en el sector público, en tanto el.31% de directivos no sabe o no opina respecto a esta pregunta.

**TABLA N° 18**

PLANTEAMIENTOS NORMATIVOS	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
<b>Teorías de aplicación de leyes</b>	3	50 %	14	12.73%
<b>Leyes referentes a contratación de trabajo</b>	2	33.33 %	32	29.09%
<b>Normas que regulan la evaluación de Directivos de Instituciones Educativas</b>	1	16.66 %	37	33.64%
<b>No sabe/No opina</b>	0	0 %	27	24.55%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

**3.3.2. Resultados de los Funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones educativas respecto a las Normas con referencia a las Discrepancias Normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**3321. Si consideras que existe discrepancias normativas. ¿Cuáles crees que son las causas?**

La percepción de los informantes referente a las motivaciones de las discrepancias normativas, muestran que: el 66,66% de funcionarios de UGEL considera que es por imposición de directivas superiores; el 33,33% estima que es por interpretación teórica de las normas por parte de asesoría jurídica. El 4.55% de los directivos de las Instituciones educativas, considera que es por desconocimiento de aplicación prelativa de normas; el 51% por imposición de directivas superiores, y el 44.45% por interpretación teórica de asesoría jurídica.

**TABLA N° 19**

MOTIVACIONES PARA LA DISCREPANCIAS NORMATIVAS	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Desconocimiento de la aplicación prelativa de normas	0	0 %	5	4.55 %
Imposición de directivas superiores	4	66.66 %	56	51.0 %
Interpretación teórica de normas por asesoría jurídica	2	33.33 %	49	44.45 %

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

**3322 Si consideras que existe discrepancias normativas. ¿Entre que normas se presentan?**

Los informantes perciben que existen discrepancias entre las normas referentes a las normas relacionadas con la ley de reforma magisterial, para el caso específico de la evaluación de directores y acceso a cargos directivos en las Instituciones educativas Públicas; el 100% de funcionarios estima que las discrepancias se perciben entre lo prescrito en la Ley N°

29944 y el Decreto Supremo N° 003-2014-MINEDU, en la misma alternativa lo estiman el 61.81% de directivos; estos mismos dicen que las discrepancias se encuentran entre la Constitución y la Ley N° 29944 en un 10,91%, que los es entre la Constitución y la Ley de Educación N° 28044, un 1.82%; que lo es entre la Ley N° 28044 y la Ley N° 29944, en un 16,36%, entre la ley N° 29944 y el D.S. N°04-2013-ED, un 9.90%

**TABLA N° 20**

DÓNDE SE PRESENTAN LAS DISCREPANCIAS NORMATIVAS	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Entre la Constitución y la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial	0	0%	12	10.91%
Entre la Constitución y a Ley de Educación N° 28044	0	0%	2	1.82%
Entre la Ley de Educación N° 28044 y la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial	0	0%	18	16.36%
Entre a Ley N° 29944 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 04-2013-ED	0	0%	10	9.09%
Entre Ley N° 29944 y D.S. N°03-2014-MINEDU	6	100%	68	61.81%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

**3323. ¿Qué norma contradice a lo prescrito en el artículo 26° inciso 3 de la constitución, referido a *“Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma?”***

Los informantes estiman que la norma que contradice lo señalado en el inciso 3 del artículo 26° de la Constitución del Perú, es el D.S. N° 03-2014-MINEDU, el 16,66% de funcionarios y el 13,63% de Directivos, consideran

que es la Ley N° 29944, el 11,82% de Directivos estima que lo es el D.S. N° 04-2013-ED, el 66,66% de funcionarios y el 69,09% de Directivos, ha respondido que la norma que vulnera el inciso 3 del artículo 26° de la constitución es el D.S.N° 03-2014-MINEDU; el 16.66% de funcionarios y el 7:27% de Directivos considera que lo es la R.M.N° 262-2013-ED y lo sería la R.M.N° 214-2014-MINEDU.

**TABLA N° 21**

NORMA QUE CONTRADICE INCISO 3 DEL ARTÍCULO 26° DE CONSTITUCIÓN	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Ley N° 28044 “General de Educación	0	0%	0	0%
Ley N° 29944 “De Reforma Magisterial”	1	16.66%	15	13.63%
D.S.N° 04-2013-ED	0	0%	13	11.82%
D.S.N° 03.2014. MINEDU	4	66.66%	65	59.09%
R.M.N°262-2013-ED	1	16.66%	8	7.27%
R.M. N° 214-2014.MINEDU	0	0%	9	8.18%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

**3324. ¿Cuáles son las alternativas para superar las discrepancias?**

Las alternativas que perciben los funcionarios de la UGEL y los Directivos, referentes a las alternativas para superar las discrepancias normativas, son: 16,66% los funcionarios y el 10.0% los directivos de II.EE, la Modificación de la Ley N° 29944; mientras que el 50% de funcionarios y el 66,36% de directivos considera que sería la Derogatoria del D.S.N° 03-2014-MINEDU; otra alternativa sería la reglamentación de la ley de acuerdo a lo que ella prescribe como lo señalan el 16.66% de funcionarios y el 7.27% de

directivos, o el respeto a los derechos adquiridos, como lo dice el 16,66% de funcionarios y el 13.64% de directivos, mientras que solo el 2.73% de directivos respondieron que deben dejar las cosas como están.

**TABLA N° 22**

ALTERNATIVAS PARA SUPERAR LAS DISCREPANCIAS	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Modificación de la Ley N° 29944	1	16.66 %	11	10.00%
Derogatoria del D.S. N° 03-2014-MINEDU	3	50 %	70	66.36%
Reglamentar la Ley de acuerdo a lo que ella prescribe	1	16.66 %	8	7.27%
Respeto a los Derechos Adquiridos	1	16.66 %	15	13.64%
Dejar las cosas como están	0	0%	3	2.73%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

**3.3.3. Resultados de los Funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones educativas respecto a la Legislación Comparada con referencia a las Discrepancias Normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**3.3.3.1. ¿Cuál es la trascendencia jurídica de la aplicación de las normas referidas al proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?**

Ante la interrogante referida a la cuál es la trascendencia jurídica del proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en

Instituciones Educativas Públicas y su regulación normativa. Los funcionarios en un 16,66% consideran que es la afectación de los derechos adquiridos, mientras que el 67,27% de los directivos tienen la misma percepción; el 29,1% de directivos estima que la trascendencia sería de los incumplimientos sería un precedente negativo a posteriores normas; el 83,33% de funcionarios no opina y como lo percibe 3.63% de directivos.

**TABLA N° 23**

TRASCENDENCIA JURÍDICA	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
<b>Afecta derechos adquiridos</b>	1	16.66 %	74	67.27 %
<b>Precedente negativo a normas posteriores</b>	0	0 %	32	29.1 %
<b>No Opina/No Contesta</b>	5	83.33 %	4	3.63 %

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

### **3.4.- SITUACIÓN ACTUAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UGEL y DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, RESPECTO A LOS INCUMPLIMIENTOS DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL EN LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO DEL AÑO 2014.**

#### **3.4.1. Resultados de los funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, respecto a los Planteamientos teóricos con referencia a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo**

del Año 2014.

**3.4.1.1.) Existen incumplimientos de las normas al no aplicarlas correctamente en el proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos**

Referente a los incumplimientos de las normas en el proceso de evaluación y acceso a cargos directivos, el 66,66% de funcionarios considera que si se incumple, mientras que el 95.45% de directivos responde que si hay incumplimientos; el 33,33% de funcionarios y el 4,54% de Directivos consideran que no hay incumplimientos.

**TABLA N° 24**

INCUMPLIMIENTOS EN APLICACIÓN DE NORMAS	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
SI	4	66.66%	105	95.45%
NO	2	33.33%	5	4.54%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: 25 de Julio 2016

**3.4.1.2.) ¿Cuál de los siguientes planteamientos explican los incumplimientos normativos en un proceso de evaluación de directivos y acceso a cargos?**

Ante la interrogante planteada, sobre que planteamientos explican los incumplimientos normativos en el proceso de evaluación de directivos y acceso a cargos, el 3.64% de Directivos sostiene que se debe a los fundamentos de la teoría de derechos adquiridos; el 50% de funcionarios y el 28.18% de Directivos considera que el incumplimiento se debe a la aplicación de la Teoría de los

Hechos Cumplidos; el 7.27% de directivos estiman que los es los Convenios de Trabajo; el 5.45% del mismo grupo considera que los incumplimientos se motivan desde la Constitución Política, mismo porcentaje lo percibe en la Ley N° 28044; el 15.45% de directivos considera que la ley N° 29944, es la base de los incumplimientos normativos, el 8.18% que los es el D.S. N° 04-2013, en tanto al D.S.N° 03-2014-MINEDU es considerado por el 50% de funcionarios y el 26,36% de directivos.

**TABLA N° 25**

PLANEAMIENTOS QUE EXPLICAN INCUMPLIMIENTOS	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Teoría de los derechos Adquiridos	0	0%	4	3.64%
Teoría de los hechos cumplidos	3	50%	31	28.18%
Convenios de Trabajo	0	0%	8	7.27%
Constitución Política	0	0%	6	5.45%
Ley N° 28044	0	0%	6	5.45%
Ley N° 29944	0	0%	17	15.45%
Decreto Supremo N° 04-2013-ED	0	0%	9	8.18%
Decreto Supremo N° 03-2014-MINEDU	2	33,33%	29	26.36%
No existen incumplimientos	1	16,66%	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

**3.4.2.- Resultados de los funcionarios de la UGEL y Directivos respecto a las Normas con referencia a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**3.4.2.1.) ¿Cuáles son las entidades involucradas en faltar al inciso 3 del artículo 26° de la constitución?**

Ante la interrogante referida a qué entidades están involucrados en este incumplimiento, los funcionarios consideran que las normas están bien dadas; mientras que los directivos consideran que los involucrados con 53,63% el MINEDU, 9.1% la Gerencia Regional de Educación y el 34,55% la UGEL.

**TABLA N° 26**

ENTIDADES INVOLUCRADAS EN INCUMPLIMIENTOS	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	fi	hi	fi	hi
<b>MINEDU</b>	0	0%	59	53.63%
<b>GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN</b>	0	0%	10	9.1%
<b>UGEL</b>	0	0%	38	34.55%
<b>LAS NORMAS ESTAN BIEN DADAS</b>	6	100%	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

**3.4.2.2.) ¿Cuáles son las consecuencias de los incumplimientos en la aplicación de las normas educativas?**

Los funcionarios consideran que una de ellas es la separación del cargo en un 66,67%, mientras que los directivos estiman en un 24,55%; además otra consecuencia procesos administrativos donde el 16,67% de funcionarios la considera y el 46,36 de directivos, mientras que la destitución del directivo o funcionario es considerada en un 16,67% por parte de los funcionarios y 29,09% por los directivos.

**TABLA N° 27**

CONSECUENCIAS	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Separación del cargo	4	66.67%	27	24.55%
Procesos administrativos	1	16.67%	51	46.36%
Destitución del directivo o funcionario	1	16.67%	32	29.09%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

**3.4.2.3.) ¿Consideras que existen incumplimientos en la aplicación de leyes referente a la evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos, referente al precepto constitucional señalado en el inciso 3 del artículo 26° de la constitución?**

Ante la interrogante si existen incumplimientos en la aplicación de leyes referente a la evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos, los funcionarios consideran que no lo hay en un 100%, mientras que el 95.45% de directivos consideran que si lo hay; el 4.55% de directivos no contesto la encuesta en este interrogante.

**TABLA N° 28**

EXISTENCIA DE INCUMPLIMIENTO	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Si	0	0%	105	95.45%
No	6	100%	0	0%
No opina	0	0%	5	4.55%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

**3.4.3.- Resultados de los funcionarios de la UGEL y Directivos de Instituciones Educativas Públicas respecto a la Legislación Comparada con referencia a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**3.4.3.1.) ¿Cuál es la trascendencia jurídica del proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas y su regulación normativa?**

Ante la interrogante referida a la cuál es la trascendencia jurídica del proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas y su regulación normativa. Los funcionarios en un 16,66% consideran que es la afectación de los derechos adquiridos, mientras que el 67,27% de los directivos tienen la misma percepción; el 29,1% de directivos estima que la trascendencia sería de los incumplimientos sería un precedente negativo a posteriores normas; el 83,33% de funcionarios no opina y como lo percibe 3.34% de directivos.

**TABLA N° 29**

TRASCENDENCIA JURÍDICA	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
<b>Afecta derechos adquiridos</b>	1	16.66 %	74	67.27 %
<b>Precedente negativo a normas posteriores</b>	0	0 %	32	29.1 %
<b>No Opina/No Contesta</b>	5	83.33 %	4	3.34 %

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

**3.4.3.2.) ¿Cuál es el efecto de los Incumplimientos, en la seguridad**

### **jurídica y acceso a cargo directivo en Institución Educativa pública?**

Los informantes consideran que los efectos que produce las discrepancias normativas en lo referentes a la seguridad jurídica, es la aplicación arbitraria de la norma, como lo precisan el 66,66% de funcionarios y el 65,45% de Directivos de II.EE. y la desconfianza en las normas, como lo precisan el 33,33% de funcionarios y el 34.55 % de Directivos.

**TABLA N° 30**

<b>INCUMPLIMIENTOS Y SEGURIDAD JURÍDICA</b>	<b>FUNCIONARIOS UGEL</b>		<b>DIRECTIVOS</b>	
	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>h<sub>i</sub></b>	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>h<sub>i</sub></b>
<b>Aplicación arbitraria de la norma</b>	4	66.66 %	72	65.45 %
<b>Desconfianza en las normas</b>	2	33.33 %	38	34.55 %

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

### **3.4.3.3.) Con respecto a la evaluación de desempeño de los cargos directivos ¿Cuál es el efecto de los incumplimientos?**

Los informantes consideran que los efectos que produce los incumplimientos en lo referentes a la evaluación del desempeño, es la insatisfacción laboral como lo señalan el 33.33% de funcionarios y el 15,45% de directivos; otro efecto es la inestabilidad emocional, como lo estiman en 16,66% de funcionarios y el 17,27% de directivos; la Inestabilidad laboral, lo consideran el 16,66% de funcionarios y el 33,64% de directivos y, la afectación económica lo consideran el 33.33% de funcionarios y el 8.18% de directivos; el 14.55% de directivos dice que genera inseguridad en permanencia en el cargo y el 9.09% lo percibe como evaluación sancionadora.

**TABLA N° 31**

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Insatisfacción laboral de los directivos	2	33.33%	17	15.45%
Inestabilidad emocional	1	16.66%	19	17.27%
Inestabilidad laboral	1	16.66%	39	33.45%
Afectación económica	2	33.33%	9	8.18%
Inseguridad en permanencia en cargo	0	0%	16	14.55%
Evaluación sancionadora	0	0%	10	9.09%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

**3.4.3.4) ¿Cuál es la alternativa para superar los incumplimientos, como consecuencia de discrepancias normativas en el proceso de evaluación de directivos en el año 2014?**

Las alternativas que perciben los funcionarios de la UGEL y los Directivos, referentes a las alternativas para superar los incumplimientos como consecuencia de las discrepancias normativas, son: 16,66% los funcionarios y el 10.0% los directivos de II.EE, la Modificación de la Ley N° 29944; mientras que el 50% de funcionarios y el 66,36% de directivos considera que sería la Derogatoria del D.S.N° 03-2014-MINEDU; otra alternativa sería la reglamentación de la ley de acuerdo a lo que ella prescribe como lo señalan el 16.66% de funcionarios y el 7.27% de directivos, o el respeto a los derechos adquiridos, como lo dice el 16,66% de funcionarios y el 13.64% de directivos, mientras que solo el 2.73% de directivos respondieron que deben dejar las cosas como están.

**TABLA N° 32**

ALTERNATIVAS PARA SUPERAR LOS INCUMPLIMIENTOS COMO EFECTO DE DISCREPANCIAS NORMATIVAS	FUNCIONARIOS UGEL		DIRECTIVOS	
	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>
Modificación de la Ley N° 29944	1	16.66 %	11	10.00%
Derogatoria del D.S. N° 03-2014-MINEDI	3	50 %	73	66.36%
Reglamentar la Ley de acuerdo a lo que ella prescribe	1	16.66 %	8	7.27%
Respeto a los Derechos Adquiridos	1	16.66 %	15	13.64%
Dejar las cosas como están	0	0%	3	2.73%

Fuente: Encuesta aplicada a los Informantes.

Fecha: del 06 al 12 de abril 2016

**CAPÍTULO IV**

**ANÁLISIS DE LOS**

**RESULTADOS**

## **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

En el presente capítulo se presentaran los análisis de los resultados según el instrumento aplicado a la muestra de estudio, en relación a las variables de la realidad y sus consecuentes correlatos con los planteamientos teóricos, normas y legislación comparada.

### **4.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS RESPONSABLES RESPECTO A LAS DISCREPANCIAS NORMATIVAS E INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL EN LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO DEL AÑO 2014.**

#### **4.1.1. Análisis de los responsables respecto a los planteamientos teóricos con referencia a las discrepancias normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

Teóricamente se plantea que, ante las discrepancias normativas se deben conocer la prelación de normas y la aplicación de aquella que tiene mayor jerarquía, así como el respeto a los derechos de las personas.

**Discrepancias Normativas**, Constituye la interpretación sobre la aplicación de la Ley y otra norma, en relación a su aplicación y la regulación de la ley; en caso que nos ocupa, es la dación de decretos supremos que afectan o contradicen el espíritu de las leyes, las que aplicándose bajo las teorías de los hechos cumplidos, generan controversia interpretativa, de los derechos que se obtuvieron dentro del marco de la Ley N° 24029 Ley del

Profesorado y su Modificatoria la ley 25212, con la nueva Ley de Reforma Magisterial N° 29944, que deroga las primeras indicadas; sobre todo en las disposiciones complementarias a partir de esta norma legal.

**Derecho al Respeto Constitucional**, que es el atributo supremo del ordenamiento jurídico, por lo tanto vincula al estado con la sociedad en general, y cualquier ordenamiento legal o normativo no puede estar por encima de ella, ya que constituye no solo la forma de organizar la vida de la nación, sino sobre todo los derechos inherentes a la persona humana.

**La Ley**, es la norma que tiene como intencionalidad básica principios o preceptos que ayudan a la constitución a ordenar la vida del estado, en concordancia con la intencionalidad constitucional, debiendo conservar las fuentes originarias de la precepción doctrinaria de la norma suprema.

**Decreto Supremo**, como el dispositivo legal que regula o reglamenta la ley, precisando sus articulados para poder ser aplicados operativamente en cada uno d los sectores, manteniendo la unidad conceptual, doctrinaria de teórica de la Constitución y la Ley

**La Normatividad**, conforma el cuerpo orgánico que se debe aplicar, la que debe ser coherente, con lo que debe hacerse, y que no siempre va de la mano con él es, sobre todo en la evaluación del desempeño de directivos y acceso a cargos por lo que se hace imprescindible precisar con claridad estas en relación directa a las que motivan su origen en orden prelativo.

**Planteamiento Teórico**, constituye una propuesta, que sustenta una determinada teoría, que es aplicada a una situación determinada en un espacio tiempo concreto y determinado, con el propósito de regular los comportamientos de las personas y la accesibilidad de relaciones laborales,

sociales, económicas, etc.

En esta situación, frente a la evaluación del desempeño de los directivos de las instituciones educativas y el acceso a cargos nuevos, se ha obtenido como resultado, según la **TABLA N° 04**, El promedio de los informantes que hacen conocer que no han detectado discrepancias normativas es 100%; en el proceso de evaluación de directivos de las Instituciones Educativas Públicas.

En este aspecto encontramos en la **TABLA N° 05**, que la respuesta de los informantes referente a los planteamientos teóricos que se aplicaron en la evaluación de desempeño y acceso a cargos directivos el 100% de los responsables considera que dichos planteamientos están en relación con la ley de Reforma Magisterial N° 29944

#### **4.1.2. Análisis de los responsables respecto a las normas con referencia a las discrepancias normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**Ley N° 28044**, en su artículo 55°, su **nombramiento** se hace por concurso público, estando sujetos a evaluación y certificación de competencias para el ejercicio de su cargo,

**Ley N° 29944**, en su artículo 23° considera que la evaluación del desempeño es “la condición para la permanencia”

**Decreto Supremo N° 04-2013-ED**, considera en su artículo 28.1 precisa que en la carrera pública magisterial se considera en el literal b) Evaluación

del desempeño.

**Decreto Supremo N° 03-2014-MINEDU**, donde intencionalmente se modifica el reglamento de la ley N° 29944, aprobado con D.S. N° 004-2013-ED, incorporando a dicho reglamento la décima primera disposición complementaria transitoria, donde en su finalidad promueve un solo acto de evaluación excepcional no prevista en la ley, donde se prevé designar nuevos directores de II.EE en plazas vacantes inclusive las ocupadas, sin que se realice la evaluación del desempeño.

La percepción de los informantes referente a las motivaciones de las discrepancias normativas, se muestra en la **TABLA N° 06** donde el 100% de responsables del Ministerio de Educación, respondió que no existen discrepancias entre las normas.

Los informantes perciben que no existen discrepancias entre las normas referentes a las normas relacionadas con la ley de reforma magisterial, para el caso específico de la evaluación de directores y acceso a cargos directivos en las Instituciones educativas Públicas, así la **TABLA N° 07**, muestra que el 100% de responsables del Ministerio de Educación, así se reafirmó su respuesta ya dada en el sentido que no encuentran discrepancias

Buscando encontrar respuestas sobre la posible discrepancias entre las normas dadas, referente a evaluación de los directivos de las Instituciones educativas Públicas en el año 2014 y lo prescrito en el artículo 26° inciso 3 de la constitución, la **TABLA N° 08**, precisa que el 100% de los responsables del Ministerio de Educación, consideran que las normas no se contradicen.

Ante la interrogante referente a las alternativas que perciben los responsables del Ministerio de Educación para superar las discrepancias normativas se muestran en la **TABLA N° 09** el 100% considera que no hay discrepancias entre las normas por lo tanto estaría adecuadamente emitidas las normas sobre el proceso de evaluación de directivos de las Instituciones Educativas Públicas.

#### **4.1.3. Análisis de los responsables respecto a la legislación comparada con referencia a las discrepancias normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**Evaluación**, es el proceso por el cual se busca recoger información que permita tener una percepción objetiva de una realidad concreta, que en el caso que nos ocupa, del cómo se encuentran las capacidades de los directivos de las instituciones educativas, así como de los que desean ocupar cargos de ese nivel

**Desempeño**, es el nivel alcanzado de acuerdo a dominios, competencias y capacidades que permiten apreciar los logros y metas alcanzados en función a planes y programas de gestión institucional.

La trascendencia jurídica es una de las preocupaciones que como investigadores nos conlleva a la investigación, los resultados de la **TABLA N° 10**, muestra los resultados de los responsables del Ministerio de Educación, donde se aprecia que el 50% consideran que permite regular dentro de las normas de trabajo la labor docente y otro 50% considera que se cumple la ley dentro del mandato constitucional.

## **42 ANALISIS DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA DE LOS RESPONSABLES RESPECTO A LOS INCUMPLIMIENTOS EN RELACIÓN A LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL EN LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO DEL AÑO 2014.**

### **4.2.1.- Análisis de los responsables respecto a los Planteamientos Teóricos con referencia a los incumplimientos en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**Derechos Adquiridos**, considerado como el sustento de seguridad y garantía que las normas respetan a las personas en sus derechos fundamentales, siendo uno de ellos del trabajo, y sujeto a normas específicas con la cual inicia y desarrolla el vínculo laboral

**Hechos cumplidos**, considerado como el procedimiento legal por el cual los vínculos laborales se someten a la nueva legislación dada

**Incumplimiento de Norma**, constituye el acto por el cual una persona responsable de cumplir una determinada acción establecida en la ley, no lo hace.

Buscando la posibilidad que se perciban incumplimientos en los responsables, en relación con la aplicación de planteamientos teóricos, en la **TABLA N° 11**, los informantes en este nivel respondieron en un 100% que no hay incumplimientos en la aplicación de planteamientos teóricos.

Procurando que los informantes precisen que sustento teórico o legal justificaría los incumplimientos en la aplicación de planteamientos teóricos; en la **TABLA N° 12**, sostienen en relación a los diversos dispositivos dados en el proceso de evaluación de directivos del año 2014, no existen incumplimientos.

#### **4.2.2.- Resultados de los responsables respecto a las normas con referencia a los incumplimientos en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**Normas**, cuerpo orgánico de leyes y dispositivos legales que regulan un conjunto de actuaciones de los servidores y funcionarios de la administración pública o privada, con el propósito de cumplir efectivamente determinados propósitos.

**Entidad**, organismo público que direcciona la labor de los trabajadores en condición de funcionarios o servidores, en favor a usuarios que necesitan de determinadas prestaciones sociales, laborales, económicas, etc., en un área específica del quehacer político, social, etc.

Ante la interrogante presentada a los responsables del MINEDU, acerca de cuál sería la entidad o entidades involucradas en los incumplimientos, respondieron que las normas están bien dadas, como se muestra en la **TABLA N° 13**

Preguntados los responsables sobre cuál sería la consecuencia de los incumplimientos en la aplicación de las normas, la **TABLA N° 14**, muestra que el 50% respondió que sería la separación del cargo que ostenta y el

otro 50% dijo que sería la destitución del funcionario que incumple.

Refiriéndose específicamente a la existencia de incumplimientos en el proceso de evaluación de directivos de Instituciones Educativas Públicas del año 2014, en la **TABLA N° 15**, los responsables dijeron en un 100% que no existen incumplimientos.

#### **4.2.3.- Análisis de los responsables respecto a la legislación comparada con referencia a los incumplimientos en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**Legislación Comparada**, análisis cualitativo y cuantitativo que se realiza entre dispositivos que se emiten para regular la administración, no solo en forma sino también en fondo o sustento teórico.

La **TABLA N° 16**, nos muestra los resultados de los responsables referente a la trascendencia jurídica de las normas emitidas para el proceso de evaluación de directivos el año 2014, y en ella encontramos que el 50% dijo que regula adecuadamente la Ley de Reforma Magisterial, mientras que el otro 50% contestó que es un precedente positivo para mejorar el servicio educativo.

### **43. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UGEL y DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, RESPECTO A LAS DISCREPANCIAS NORMATIVAS DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL EN LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE**

## **CHICLAYO DEL AÑO 2014..**

### **431. Análisis de las respuestas de los funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones educativas respecto a los planteamientos teóricos respecto a las Discrepancias Normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

Los informantes funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, en promedio dijeron en un 79,24% que se han encontrado discrepancias normativas en la aplicación de las normas de evaluación de directivos de las Instituciones Educativas Públicas, mientras que el 17.57% respondió no encontrar discrepancias normativas, como se lee en la **TABLA N° 17**.

Preguntados sobre que planteamientos justifican las discrepancias encontradas, la **TABLA N° 18**, el 50% de funcionarios dijo que lo es las Teorías de Aplicación de Leyes, en este mismo sentido respondieron en 12.73% de directivos; los funcionarios consideran en un 33.33% que es por las Leyes referentes a la contratación de trabajo, la misma alternativa es respondida por el 29.09% de directivos; las normas que regulan la evaluación de directivos como alternativa es respondida por el 16,66% de funcionarios, en este mismo sentido respondieron el 33,64% de directivos, mientras el 24.5% de directivos de instituciones educativas, no respondió esta interrogante

### **432 Análisis de la respuesta de los funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones educativas respecto a las Normas con referencia a las Discrepancias Normativas en aplicación de la Ley de**

## **Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

En la **TABLA N° 19**, los funcionarios de la UGEL, dijeron en un 66% que las causas que motivan las discrepancias normativas son las imposiciones de directivas superiores, en este mismo sentido contestó el 51% de los Directivos de las Instituciones educativas; el 33.33% de funcionarios considera que las motivaciones están en la interpretación teórica de las normas que se hacen en asesoría jurídica, el 44.45% de directivos contestó en ese mismo sentido, mientras que el 5.44%. de los directores dijo que las motivaciones era por desconocimiento de la aplicación prelativa de las normas

De percibir discrepancias normativas, se pidió precisar entre cuales de las normas se presentan, el 100% de funcionarios dijo que estas la perciben entre la Ley N° 29944 que es la Ley de reforma Magisterial y el D.S. N° 03-2014-MINEDU, por medio del cual se incorpora la Décimo Primera Disposición Complementaria Transitoria al Reglamento de la Ley N° 29944, como se muestra en la **TABLA N° 20.**, los directivos además en un 10,91% respondieron que las discrepancias se presentan entre la Constitución y la Ley N° 29944, 1.82% entre la Constitución y la Ley N° 28044; 16.36% entre la Ley N° 28044 y la Ley N° 29944, y el 9.09% entre la Ley N° 29944 y el D.S. N° 04-2013-ED.

En la **TABLA N° 21**, los funcionarios de la UGEL en un 66,66% precisan que la norma que contradice a lo prescrito en el inciso 3 del artículo 26° de la Constitución es el D.S. N° 03-2014-MINEDU, y el 59,09% de Directores contestaron en el mismo sentido. También se tiene que el 16.66% de

funcionarios y el 13.63% de directivos respondieron que es la Ley N° 29944; el 16,66% de funcionarios y el 7.27% de directivos considera que es la R.M.N° 262-2013-ED, y solo el 8.18% de directivos considera que lo es la R.M.N° 214-2014-MINEDU.

Preguntados sobre cuál sería la alternativa para poder superar estas discrepancias, la **TABLA N° 22**, muestra que el 50% de funcionarios respondió que sería la derogatoria del D.S. N° 03-2014-MINEDU, y en el mismo sentido respondieron el 66.36% de directivos; también podemos encontrar respuestas como que el 16.66% de funcionarios y el 10.% de directivos considera que la alternativa sería modificar la ley N° 29944; el 16.66% de funcionarios y el 7.27% de directivos estima que sería Reglamentar de acuerdo a lo la ley prescribe y solo el 2.73% de directivos estima que se debe dejar las cosas como están.

#### **433. Análisis de respuesta de los Funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones educativas respecto a la Legislación Comparada con referencia a las Discrepancias Normativas en aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

Ante la interrogante referida a la trascendencia jurídica de las discrepancias normativas, la **TABLA N° 23**, muestra que el 83.33% de funcionarios no respondió la pregunta, en el mismo sentido el 3.34% de directivos; el 16.66% de funcionarios dijo que la trascendencia está en que se afecta los derechos adquiridos en el mismo sentido contestó el 67.27% de directivos de instituciones educativas públicas.

**4.4.- SITUACIÓN ACTUAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UGEL y DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, RESPECTO A LOS INCUMPLIMIENTOS DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL EN LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO DEL AÑO 2014.**

**4.4.1.- Análisis de las respuestas de los funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, respecto a los Planteamientos teóricos con referencia a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**Incumplimientos**, es la acción de desobediencia a las normas de modo negativo o de omisión que afecta los derechos de los directivos de las Instituciones Educativas Públicas.

**Declaración de los Derechos del Hombre y ciudadano**, en su artículo 5° señala que “todo lo que o está vedado por la ley, no puede ser impedido y nadie puede ser constreñido a ejecutar lo que ella no ordena”, esta declaración precisa claramente que es importante considerar el marco legal constitutivo de una nación y estado a cumplir lo que sus normas señalan, sin embargo la dación de disposiciones hacen que se ejecuten determinadas normas que afectan ese marco declarativo.

**Artículo 26° de la Constitución**, donde se detalla que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, reconocidos por la constitución y la ley, no enajenables ni renunciables y toda duda favorece al trabajador.

**Jurisprudencia**, la sentencia de acción popular 6140-2014 referido al tema que motiva la presente tesis en su parte considerativa sostiene en concordancia con el artículo 103° de la constitución, que ninguna ley tiene fuerza y efectos de carácter retroactivo, ya que los directivos en litigio accedieron a cargos por concursos públicos bajo ciertas leyes, pretendiendo aplicar lo que señala el D.S.N° 03.2014.MINEDU, que no solo contradice las leyes con las que concursaron los directivos, sino que las contradice, más aun contradice los señalado en la ley de Reforma Magisterial a la cual reglamenta.

Así en La **TABLA N° 24**, muestra los resultados referente a los incumplimientos de las normas en el proceso de evaluación y acceso a cargos directivos, el 66,66% de funcionarios considera que si se incumple, mientras que el 95.45% de directivos responde que si hay incumplimientos; el 33,33% de funcionarios y el 4,54% de Directivos consideran que no hay incumplimientos.

Ante la interrogante planteada, sobre que planteamientos explican los incumplimientos normativos en el proceso de evaluación de directivos y acceso a cargos, el 3.64% de Directivos sostiene que se debe a los fundamentos de la teoría de derechos adquiridos; el 50% de funcionarios y el 28.18% de Directivos considera que el incumplimiento se debe a la aplicación de la Teoría de los Hechos Cumplidos; el 7.27% de directivos estiman que los es los Convenios de Trabajo; el 5.45% del mismo grupo considera que los incumplimientos se motivan desde la Constitución Política, mismo porcentaje lo percibe en la Ley N° 28044; el 15.45% de directivos considera que la ley N° 29944, es la base de los incumplimientos normativos, el 8.18% que los es el D.S. N° 04-2013, en tanto al D.S.N° 03-2014-MINEDU es considerado por el 50% de funcionarios y el 26,36% de

directivos, como lo apreciamos en la **TABLA N° 25**

#### **4.2.2.- Análisis de los funcionarios de la UGEL respecto a las Normas con referencia a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**Constitución**, que señala en el artículo 154°, ninguna ley tiene fuerza retroactiva, y el 176° dice: “Ningún peruano está obligado a hacer lo que no manda la ley o impedido hacer lo que ella no prohíbe”

Ley N° 27444, que precisa el procedimiento sancionador, en caso de incumplimientos a los procesos administrativos y aplicación de normas en perjuicio de los administrados que en el caso que nos motiva son los directivos de las Instituciones Educativas

Ante la situación planteada en la teoría la **TABLA N° 26** muestra los resultados a la interrogante referida a qué entidades están involucrados en este incumplimiento, los funcionarios consideran que las normas están bien dadas; mientras que los directivos consideran que los involucrados con 53,36% el MINEDU, 9.1% la Gerencia Regional de Educación y el 34,55% la UGEL.

Igualmente ante las posibles sanciones a las que se someten los funcionarios y directivos la **TABLA N° 27** señala que los funcionarios consideran que una de ellas es la separación del cargo en un 66,67%, mientras que los directivos estiman en un 24,55%; además otra consecuencia procesos administrativos donde el 16,67% de funcionarios la considera y el 46,36 de directivos, mientras que la destitución del directivo o funcionario es considerada en un 16,67% por parte de los funcionarios y

29,09% por los directivos.

Ante la interrogante si existen incumplimientos en la aplicación de leyes referente a la evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos, los funcionarios consideran que no lo hay en un 100%, mientras que el 95.45% de directivos consideran que si lo hay; el 4.55% de directivos no contesto la encuesta en este interrogante, como lo muestra **TABLA N° 28**.

#### **4.2.3.- Análisis de los funcionarios de la UGEL y Directivos de Instituciones Educativas Públicas respecto a la Legislación Comparada con referencia a los Incumplimientos de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014.**

**Seguridad**, Es la garantía que permite establecer una armoniosa relación entre los compromisos adquiridos del estado con terceros, vale decir que los acuerdos tomados tengan la durabilidad en el tiempo por el cual se han fijado convenciones que deben ser respetadas por las partes

**Jurídica**, es el amparo legal que permite a los contratantes, tener la seguridad de poder desempeñarse dentro de un marco normativo, que garantice los acuerdos y las derechos que adquiere cada una de la partes, y que apuntan a tener protección y reparación, en caso de incumplimientos.

Ante la interrogante referida a la cuál es la trascendencia jurídica del proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas y su regulación normativa la **TABLA N° 29**, nos indica que los funcionarios en un 16,66% consideran que es la afectación de los derechos adquiridos, mientras que el 67,27% de los

directivos tienen la misma percepción; el 29,1% de directivos estima que la trascendencia sería de los incumplimientos sería un precedente negativo a posteriores normas; el 83,33% de funcionarios no opina y como lo percibe 3.34% de directivos.

**LA TABLA N° 30**, Los informantes consideran que los efectos que produce las discrepancias normativas en lo referentes a la seguridad jurídica, es la aplicación arbitraria de la norma, como lo precisan el 66,66% de funcionarios y el 65,45% de Directivos de II.EE. y la desconfianza en las normas, como lo precisan el 33.33% de funcionarios y el 34.55 % de Directivos.

Se preguntó tanto a los funcionarios como a los directivos de las instituciones educativas sobre cuál es el efecto legal que produce la dación de las normas referidas al proceso de evaluación de directivos, la **TABLA N° 31**, muestra que es la insatisfacción laboral como lo señalan el 33.33% de funcionarios y el 15,45% de directivos; otro efecto es la inestabilidad emocional, como lo estiman en 16,66% de funcionarios y el 17,27% de directivos; la Inestabilidad laboral, lo consideran el 16,66% de funcionarios y el 33,64% de directivos y, la afectación económica lo consideran el 33.33% de funcionarios y el 9.09% de directivos; el 14.55% de directivos dice que genera inseguridad en permanencia en el cargo y el 10% lo percibe como evaluación sancionadora

Se vio la necesidad de preguntar a los funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas informantes, sobre cuál sería la alternativa para poder superar los incumplimientos que surgen como consecuencia de las discrepancias que se perciben entre normas referidas al proceso de evaluación de los directivos de las instituciones educativas en el año 2014,

y los resultados más significativos lo muestran los funcionarios de la UGEL que en un 50% y los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas que en un 66.36%, consideran que debe ser la derogatoria del D.S.N° 03-2014-MINEDU, como se percibe en la **TABLA N° 32**

# **CAPÍTULO V**

## **CONCLUSIONES**

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES**

### **5.1. Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis**

#### **5.1.1. Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis, respecto a las partes o variables del Problema**

##### **5.1.1.1. Discrepancias Normativas**

###### **➤ Porcentaje de discrepancias normativas en los Responsables Respecto a los Planteamientos Teóricos**

- ✓ 100% de los responsables de la dación de las normas referidas el proceso de evaluación de directivos de las Instituciones Educativas Públicas el año 2014, consideran que entre los dispositivos dados no existen discrepancias normativas
- ✓ 100% de los responsables de la dación de las normas, que son funcionarios del Ministerio de Educación, consideran que las disposiciones legales dadas para el proceso de Evaluación de Directivos y acceso a cargos, se encuentran dentro de lo prescrito en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944

###### **➤ Porcentaje de discrepancias normativas en los Responsables Respecto a los normas**

- ✓ 100% de responsables, estiman que las normas dadas no presentan discrepancias, entre la Constitución, la ley N° 28044 que es la Ley de Educación, tampoco con la Ley N° 29944 o Ley de Reforma Magisterial, como tampoco entre los D.S.N° 04-2013-ED y D.S.N° 03-2014-ED que regulan la Ley de Reforma Magisterial.

- ✓ 100% de responsables, estima que ninguna norma comprendida en el proceso de evaluación de los directivos de las instituciones educativas, contradice el precepto constitucional señalado en el artículo 26° inciso 3.
- ✓ 100% de responsables, al no encontrar discrepancias, no habría alternativas para poder superar discrepancias.
- ✓ 100% de los responsables, estiman que las normas dadas para el proceso de evaluación, no contradice la norma constitucional prescrita en el artículo 26° inciso 3.
- ✓ 100% de los responsables consideran que las normas se encuentran dentro de ley, y no encuentran discrepancias, por lo tanto no habría alternativa para superar discrepancias que no encuentran

**➤ Porcentaje de discrepancias normativas en los Responsables Respecto a legislación comparada.**

- ✓ 50% de responsables, considera que la trascendencia jurídica radica en que las normas dadas regulan el trabajo docente y el otro 50% es que se cumple con el mandato constitucional.

**5.1.1.2. Discrepancias Normativas**

**➤ Porcentaje de discrepancias normativas en los funcionarios de la UGEL y Directivos respecto a los planteamientos teóricos**

- ✓ 79.24% en promedio entre de funcionarios y directivos de instituciones educativas públicas respondieron que si encuentran discrepancias

normativas.

- ✓ 50% de funcionarios considera que las discrepancias normativas se deben a las teorías de aplicación de leyes, mientras que el 33.64% de directivos de instituciones educativas públicas considera que lo es las normas que regulan la evaluación de los directivos de las Instituciones Educativas.

**➤ Porcentaje de discrepancias normativas en los funcionarios de la UGEL y Directivos Respecto a las normas**

- ✓ 66.66% de funcionarios de la UGEL y el 51% de directivos de instituciones educativas públicas consideran que las motivaciones a las discrepancias entre normas se debe a la imposición de directivas superiores.
- ✓ 100% de funcionarios de la UGEL y 61.81% de directivos de instituciones educativas públicas, encuentra discrepancias normativas entre la Ley N° 29944 y el D.S. N° 03-2014-MINEDU.
- ✓ 66.66% de funcionarios de la UGEL y 59.09% de directivos de instituciones educativas públicas encuentra que el D.S.N° 03-2014-MINEDU, discrepa normativamente con lo prescrito en el inciso 3 del artículo 26° de la Constitución.
- ✓ 50% de funcionarios de la UGEL y 66.36% de directivos de instituciones educativas públicas, respondió que la alternativa para superar las discrepancias es la derogatoria del D.S. N° 03-2014-MINEDU

**➤ Porcentaje de discrepancias normativas en los funcionarios de la UGEL y Directivos Respecto a la Legislación**

## **Comparada.**

- ✓ 16% de funcionarios de la UGEL y 67.27% de directivos de instituciones educativas públicas respondieron que las discrepancias afectan los derechos adquiridos.

### **5.1.1.4. Incumplimientos**

#### **➤ Porcentaje de Incumplimientos en los Responsables Respecto a los Planteamientos Teóricos**

- ✓ 100% de responsables del MINEDU, consideran que nono hay incumplimientos respecto a la evaluación de directivos de las Instituciones Educativas Públicas.
- ✓ 100% de responsables del MINEDU, consideran que al no haber incumplimientos, no existen planteamientos teóricos que los justifiquen.

#### **➤ Porcentaje de incumplimientos en los Responsables Respecto a los normas**

- ✓ 100% de los responsables al no encontrar incumplimientos, consideran que las normas están bien dadas.
- ✓ 50% de los responsables considera que de haber incumplimientos las consecuencias serían la separación del cargo y el otro 50% considera que sería la destitución del funcionario.
- ✓ 100% de responsables, respondió que las normas no afectan el inciso 3 del artículo 26° de la Constitución.

#### **➤ Porcentaje de incumplimientos en los**

## **Responsables Respecto a legislación comparada.**

- ✓ 50% de responsables del MINEDU, respondió que la trascendencia jurídica de las normas, es que regula adecuadamente la Ley de Reforma Magisterial y el otro 50% que es un precedente positivo para mejorar el servicio.

### **5.1.1.4. Incumplimientos**

#### **➤ Porcentaje de Incumplimientos en los Funcionarios y Directivos Respecto a los Planteamientos Teóricos**

- ✓ 66.66% de funcionarios y 95.45% de directivos de instituciones educativas públicas, responden que si encuentran incumplimientos relacionados a planteamientos teóricos en la aplicación de la ley N° 29944 en el proceso de evaluación de directivos.
- ✓ 50% de funcionarios y 28.18% de directivos sostienen que los incumplimientos se sustentan en la aplicación de la teoría de los hechos cumplidos de los trabajadores.

#### **➤ Porcentaje de incumplimientos en los funcionarios y directivos respecto a los normas**

- ✓ 100% de funcionarios consideran que las normas respecto a la evaluación de directivos están bien dadas, el 53.36% de los directivos respondieron que es el MINEDU la entidad involucrada directamente en los incumplimientos.
- ✓ 66.67% de funcionarios considera que los incumplimientos a las normas traen como consecuencia la separación del cargo, el 46.36% de directivos de las instituciones educativas públicas respondió que es la

apertura de procesos administrativos.

- ✓ 100% de funcionarios de UGEL consideran que no existen incumplimientos en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial y la Evaluación de Directivos el año 2014, el 95.45% de directivos de instituciones educativas respondió que si se presentaron incumplimientos a las normas

➤ **Porcentaje de incumplimientos en los funcionarios y Directivos Respecto a legislación comparada.**

- ✓ 83.33% de funcionarios no contesta la pregunta sobre que la trascendencia jurídica de los incumplimientos a las normas, solo el 16.66% consideró que afecta los derechos adquiridos, en cambio el 67.27% de directivos de instituciones educativas públicas respondió en este sentido.
- ✓ 66.66% de funcionarios de la UGEL y el 65.45% de directivos de instituciones educativas públicas, considera que los incumplimientos afecta la seguridad jurídica que se manifiesta en la aplicación arbitraria de la norma.
- ✓ 33.33% de funcionarios de UGEL considera que los incumplimientos en la evaluación de directivos trae insatisfacción laboral y el mismo porcentaje considera que los afecta económicamente; el 33.64% de directivos de instituciones educativas considera que dichos incumplimientos provoca inestabilidad laboral.
- ✓ 50% de funcionarios de UGEL y 66.36% de directivos de instituciones educativas, respondió que la alternativa para superar los

incumplimientos como consecuencia de las discrepancias normativas es la derogatoria del D.S.N° 03-2014-MINEDU.

### **5.1.2. Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis respecto a los logros como complemento de las partes o variables del problema**

#### **5.1.2.1. Logros respecto a Discrepancias normativas con relación a los responsables**

##### **➤ Porcentaje integrados de discrepancias normativas de los responsables a los planteamientos teóricos**

- ✓ 100% de los responsables considera que no existen discrepancias normativas en la aplicación de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y la Evaluación de Directivos de las Instituciones Educativas Públicas del año 2014 y los planteamientos teóricos.

##### **➤ Porcentaje integrados de discrepancias normativas de los responsables a las normas.**

- ✓ 100% de los responsables considera que no existen discrepancias normativas en la aplicación de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y la Evaluación de Directivos de las Instituciones Educativas Públicas del año 2014 y las normas están adecuadamente dadas

##### **➤ Porcentaje integrados de discrepancias normativas de los responsables a la legislación comparada.**

- ✓ 50% de responsables, considera que la trascendencia jurídica radica en que las normas dadas regulan el trabajo docente y el otro 50% es que

se cumple con el mandato constitucional.

#### **5.1.2.2. Logros respecto a Discrepancias normativas con relación a los funcionarios UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas**

##### **➤ Porcentaje integrados de discrepancias normativas de los funcionarios UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas a los Planteamientos Teóricos**

79,24% en promedio de los funcionarios de UGEL y de directivos de instituciones educativas dicen que se han encontrado discrepancias normativas referidas a planteamientos teóricos en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en aplicación de evaluación de directivos de las Instituciones Educativas Públicas.

64.62 % en promedio de funcionarios considera que las discrepancias normativas se sustentan en los planteamientos teóricos referidos a las teorías de aplicación de leyes; en tanto el 56,34 % de directivos de instituciones educativas dice que los discrepancias se encuentra en las normas que regulan la evaluación de directivos.

##### **➤ Porcentaje integrados de discrepancias normativas de los funcionarios UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas a las Normas.**

54.29 % de los funcionarios y el 59.57 % directivos de instituciones educativas públicas encuentran discrepancias normativas en la aplicación de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y la Evaluación de Directivos de las Instituciones educativas públicas el año 2014, siendo el D.S.N° 03-

2014-ED el cuestionado y que es el motivo de dichas discrepancias.

➤ **Porcentaje integrados de discrepancias normativas de los funcionarios UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas a la legislación comparada.**

16% de funcionarios de la UGEL y 67.27% de directivos de instituciones educativas públicas respondieron que las discrepancias afectan los derechos adquiridos.

**5.1.2.3. Logros respecto los Incumplimientos con relación a los responsables**

➤ **Porcentaje integrando los Incumplimientos de los Responsables a los planteamientos teóricos**

100% de los responsables del MINEDU, no encuentran incumplimientos en los planteamientos básicos referidos a la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de Directivos de Instituciones Educativas Públicas en el año 2014.

➤ **Porcentaje integrando los Incumplimientos de los Responsables y Directivos a las normas**

83.33 % de los responsables considera que no hay incumplimientos en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de Directivos de las Instituciones Educativas Públicas el año 2014. Sin embargo de haberlo la sanción sería destitución del funcionario.

➤ **Porcentaje integrando los Incumplimientos de los Responsables a la Legislación Comparada**

➤ 50% de responsables del MINEDU, respondió que la trascendencia jurídica de las normas, es que regula adecuadamente la Ley de Reforma Magisterial y el otro 50% que es un precedente positivo para mejorar el servicio.

#### **5.1.2.4. Logros respecto los Incumplimientos con relación a los funcionarios de UGEL y Directivos**

##### **➤ Porcentaje integrando los Incumplimientos de los funcionarios de UGEL y directivos a los planteamientos teóricos**

58.33 % de funcionarios de UGEL y 61.82% de directivos de instituciones Educativas Públicas, si encuentran incumplimientos en relación a los planteamientos teóricos que sustenta la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial y la Evaluación de Directivos de las Instituciones educativas públicas el año 2014.

##### **➤ Porcentaje integrando los Incumplimientos de los funcionarios de UGEL y directivos a las normas**

88.87% de funcionarios de la UGEL, consideran que no existen incumplimientos en aplicación de la ley de reforma magisterial en la evaluación de directivos de las instituciones educativas públicas en el año 2014, sin embargo de haberlo la consecuencia sería separación dl cargo.

65.06 % de directivos de las instituciones educativas públicas considera que si hay incumplimientos en las normas, que el principal ente involucrado es el Ministerio de Educación y que la consecuencia de dichos incumplimientos seria procesos administrativos.

##### **➤ Porcentaje integrando los Incumplimientos de**

## **los funcionarios de UGEL y Directivos a la Legislación Comparada**

58.33% de funcionarios de la UGEL respecto a los incumplimientos en relación a la legislación comparada, afecta los derechos adquiridos, la situación económica, la seguridad jurídica y que la alternativa para superar esta situación es la derogatoria del D.S. N° 03-2014-MINEDU.

58.18% de Directivos de las Instituciones Educativas Públicas considera que afecta los derechos adquiridos, inestabilidad laboral, y la seguridad jurídica, al igual que los funcionarios la alternativa sería la derogatoria del D.S. N° 03-2014-MINEDU.

## **5.2. Conclusiones Parciales**

### **5.2.1. Conclusión Parcial 1**

#### **5.2.1.1. Contrastación de la sub hipótesis “A”**

Los planteamientos teóricos al no haber sido aplicados adecuadamente, presentan discrepancias normativas, con las teorías que sustentan la evaluación de desempeño de directivos en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Chiclayo, habiéndose dictado jurisprudencia referente de las directivas emitidas para este propósito.

Para contrastar esta sub hipótesis usamos como premisas las apreciaciones resultantes del análisis directamente relacionado con ella, así tenemos que: el promedio de promedios integrados de discrepancias normativas respecto a los responsables es de 100%, considera que no existen discrepancias normativas en relación a los planteamientos teóricos y respecto a los funcionarios UGEL es del 79,24% encuentran discrepancias normativas, el 64,62%, referidas a la aplicación de teorías de leyes, en este

sentido el 56,24% de directivos dijo las discrepancias están en las normas que regulan la evaluación de directivos.

#### Logros

- ✓ 100 responsables dicen no existen discrepancias
- ✓ 50% responsables dice que normas dadas regula el trabajo docente
- ✓ 50% responsables dice que normas dadas cumple con mandato constitucional
- 66,66% de **responsables** considera que no existe **discrepancias normativas** y que la aplicación de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial en el proceso de evaluación de directivos están adecuadamente dadas y se ajustan a lo prescrito en el mandato constitucional

#### 5.2.2.2. Enunciado de la Conclusión Parcial 1

El resultado de la contrastación de la sub hipótesis “A”, nos da razones para justificar la conclusión parcial 1, con el siguiente enunciado:

- ✓ Los responsables del Ministerio de Educación, que son los autores de los dispositivos legales que se aplican, en el 75% sostienen que no perciben discrepancias entre los planteamientos teóricos y la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en el proceso de evaluación de directivos de las instituciones educativas en el año 2014; y que la los dispositivos dados para este propósito se encuentra dentro de los planteamientos teóricos que sustentan la legislación nacional.

## **5.2.2. Conclusión Parcial 2**

### **5.2.2.1. Contrastación de la sub hipótesis “B”**

Las normas emitidas presentan discrepancias normativas, por desconocimiento de los conceptos básicos en la interpretación de la ley de Reforma Magisterial, al haberse considerado disposiciones operativas en la evaluación del desempeño y para ocupar cargos directivos en las Instituciones educativas de la UGEL Chiclayo en el año 2014, lo que ha generado el pronunciamiento de la Gerencia regional de educación de Lambayeque.

- ✓ 100% responsables dice que normas están adecuadamente dadas.
- ✓ 54.25% de funcionarios encuentran discrepancias normativas
- ✓ 59.27% de directivos encuentran discrepancias normativas
- ✓ 50% de funcionarios que incumplimientos se sustentan en teoría de hechos cumplidos
- ✓ 28.18% de directivos que incumplimientos se sustentan en teoría de hechos cumplidos
- 48.34% de los informantes a nivel de responsables, funcionarios y directivos sostienen que perciben discrepancias normativas en la aplicación de las normas referidas a la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de Directivos de las Instituciones Educativas Públicas en el año 2014 y que estas es por razón de aplicación de las teorías de los hechos cumplidos.

### **5.2.2.2. Enunciado de la Conclusión Parcial 2**

El resultado de la contrastación de la sub hipótesis “B”, nos da razones para justificar la conclusión parcial 2, con el siguiente enunciado:

- ✓ Habiéndose emitido las normas referidas al proceso de evaluación de directivos de instituciones educativas públicas, en el marco de la aplicación de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, los informantes que son responsables del MINEDU, Funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, sostienen en un 48.34% que si hay discrepancias entre estas normas, siendo el D.S.N° 03-2014-ED el cuestionado y que es motivo de dicha discrepancias, y que los dispositivos se sustentan en la teoría de los hechos cumplidos.

### **5.2.3. Conclusión Parcial 3**

#### **5.2.3.1. Contrastación de la sub hipótesis “C”**

Los responsables del Ministerio de Educación, incumplen la Constitución y Ley de Reforma Magisterial en lo referente a la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, debido al desconocimiento de los conceptos básicos establecidos en la prelación normativa, por haber aplicado directivas fuera del contexto legal, sin tener en cuenta resultados el contexto similar a nivel internacional, y considerar las recomendaciones del Gobierno Regional de Lambayeque.

- ✓ 100% de responsables no encuentran incumplimientos.
- ✓ 83.33 de responsables considera que en caso de haber incumplimientos la sanción es destitución del funcionario.

- ✓ 50% de responsables dijo que normas regula adecuadamente Ley N° 29922
- ✓ 50% de responsables dijo que normas es un precedente positivo para mejorar el servicio educativo
  - 70.83% de los responsables frente a incumplimientos dijo no haberlos y en caso de presentarse motivaría la destitución del funcionario, sin embargo las normas dadas regulan adecuadamente la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y es un precedente positivo para mejorar el servicio educativo.

### **5.2.3.2. Enunciado de la Conclusión Parcial 3**

El resultado de la contrastación de la sub hipótesis “C”, nos da razones para justificar la conclusión parcial 3, con el siguiente enunciado:

- ✓ Habiéndose emitido las normas referidas al proceso de evaluación de directivos de instituciones educativas públicas, en el marco de la aplicación de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, los informantes que son responsables del MINEDU, frente a los incumplimientos consideran en un 70.83% no haberlos y en caso de presentarse motivaría la destitución del funcionario, sin embargo las normas dadas regulan adecuadamente la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y es un precedente positivo para mejorar el servicio educativo.

### **5.2.4. Conclusión Parcial 4**

#### **5.2.4.1. Contrastación de la sub hipótesis “D”**

Los funcionarios de la UGEL Chiclayo, demuestran incumplimientos a la Constitución y la Ley de Reforma Magisterial, en la Evaluación del Desempeño de los Directivos de las Instituciones educativas Públicas, por desconocimiento de los conceptos básicos, en la aplicación de directivas que difieren en la prelación normativa.

- ✓ 66.66% de funcionarios responden que si encuentran incumplimientos
- ✓ 95.45% de directivos responden que si encuentran incumplimientos
- ✓ 100 funcionarios consideran que normas están bien dadas
- ✓ 53.36% de directivos que MINEDU es entidad involucrada directamente en incumplimientos
- ✓ 66.67% funcionarios dice que incumplimientos trae como consecuencia separación del cargo
- ✓ 44.36% de directivos dice que incumplimientos trae como consecuencia apertura de proceso administrativo
- ✓ 95.45% de directivos dijo que si se presentan incumplimientos a las normas
  - 74.56% de funcionarios y directivos dijeron que si encuentran incumplimientos en la Aplicación de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial en la evaluación de directivos de las instituciones educativas públicas, siendo el MINEDU la entidad que consideran involucrada directamente en los incumplimientos, que trae considero la separación del cargo o proceso administrativo y que estos incumplimientos obedecen a la aplicación de la teoría de

los hechos cumplidos.

#### **5.2.4.2. Enunciado de la Conclusión Parcial 4**

El resultado de la contrastación de la sub hipótesis “D”, nos da razones para justificar la conclusión parcial 4, con el siguiente enunciado:

- ✓ Habiéndose emitido las normas referidas al proceso de evaluación de directivos de instituciones educativas públicas, en el marco de la aplicación de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, los informantes que son Funcionarios y Directivos de la UGEL, frente a los incumplimientos consideran en un 74.56% si haber incumplimientos, siendo el MINEDU la entidad que consideran involucrada directamente en los incumplimientos, que trae consigo la separación del cargo o proceso administrativo y que estos incumplimientos obedecen a la aplicación de la teoría de los hechos cumplidos.

### **5.3. Conclusión General**

Tomando como premisas las conclusiones parciales 1, 2, 3 y 4; cuyo porcentajes de prueba y disprueba son:

Conclusión parcial	prueba	disprueba	total
Conclusión parcial 1	66.66%	33.34%	100%
Conclusión parcial 2	48.34%	51.66%	100%
Conclusión parcial 3	70.83%	29.17%	100%
Conclusión parcial 4	74.56%	25.44%	100%
Promedio Global Integrado	65.10%	35%	100%

Podemos establecer resultado de la contrastación de la hipótesis global:

La hipótesis global se prueba en 65% y se disprueba en 35%.

### **5.3.1. Enunciado de la Conclusión General**

El resultado de la contrastación de la hipótesis global nos da base o fundamento para formular la conclusión general mediante el siguiente enunciado:

“La evaluación del desempeño de los directivos de las instituciones educativas públicas de la UGEL–Chiclayo, vieron afectados sus derechos debido a las discrepancias normativas e incumplimientos, al no haberse tomado en cuenta la prelación de las normas, ya que al emitirse el D.S.N° 03-2014-MINEDU se percibe haberse dictado lineamientos normativos específicos que afectan de forma negativa la estabilidad laboral al justificar la teoría de los hechos cumplidos, por no haber invocado recomendaciones a nuestro ordenamiento jurídico dadas por los gobiernos regionales y procedimientos de legislación con países latinoamericanos, que están más relacionados con nuestra realidad o los acuerdos y sentencias que forman jurisprudencia en nuestra legislación”.

# **CAPÍTULO VI**

## **RECOMENDACIONES**

## **CAPITULO VI. RECOMENDACIONES**

### **6.1. Recomendaciones parciales**

Cada recomendación parcial se basa o fundamenta en una conclusión parcial, la que a su vez se obtuvo de contrastar una sub hipótesis.

La orientación básica de las recomendaciones es que los logros se deben consolidar y de ser posible mejorar o superar.

Para redactar las recomendaciones parciales, hay que considerar el resultado de la contrastación de la sub hipótesis – conclusión parcial.

#### **6.1.1. Recomendación parcial 1**

##### **6.1.1.1. Conclusión Parcial 1.**

Habiéndose obtenido como resultado de la primera formulación hipotética parcial: junto con la conclusión parcial 1, los responsables del Ministerio de Educación, que son los autores de los dispositivos legales que se aplican, en el 75% sostienen que no perciben discrepancias entre los planteamientos teóricos y la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en el proceso de evaluación de directivos de las instituciones educativas en el año 2014; y que la los dispositivos dados para este propósito se encuentra dentro de los planteamientos teóricos que sustentan la legislación nacional.

##### **6.1.1.2. Enunciado de la Recomendación Parcial 1.**

Se ha podido evidenciar que los responsables del Ministerio de

Educación, que son los autores de los dispositivos legales que se aplican, en el 75% sostienen que no perciben discrepancias entre los planteamientos teóricos y la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y complementariamente el 25% si lo percibe y por ende se puede decir que no existe uniformidad de criterio entre los responsables , **Se RECOMIENDA:** la emisión de una norma que permita contar con el 100% de aceptación teórica para ser aplicada

### **6.1.2. Recomendación parcial 2**

#### **6.1.2.1. Conclusión parcial 2.**

Habiéndose emitido las normas referidas al proceso de evaluación de directivos de instituciones educativas públicas, en el marco de la aplicación de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, los informantes que son responsables del MINEDU, Funcionarios de la UGEL y Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, sostienen en un 48.34% que si hay discrepancias entre estas normas, siendo el D.S.N° 03-2014-ED el cuestionado y que es motivo de dicha discrepancias, y que los dispositivos se sustentan en la teoría de los hechos cumplidos.

#### **6.1.2.2. Enunciado de la Recomendación parcial 2.**

Los resultados obtenidos estadísticamente en el capítulo III y contrastándose con la realidad y con la sub hipótesis B, nos ha permitido poder indicar que dicha hipótesis se prueba en un 48.34%, es decir que se

evidencia; que entre los responsables del MINEDU, funcionarios de la UGEL y Directivos de Instituciones Educativas, existen desencuentros ante la percepción de las discrepancias normativas; siendo el D.S.N° 03-2014-MINEDU, el cuestionado y motivo de dicha discrepancia, Por lo que se **RECOMIENDA:** la emisión de una norma que derogue o modifique dicho Decreto Supremo ya que afecta a los trabajadores, la misma que respete los derechos de los directivos, produzca estabilidad, seguridad laboral y jurídica.

### **6.1.3. Recomendación Parcial 3**

#### **6.1.3.1. Conclusión parcial 3**

Habiéndose emitido las normas referidas al proceso de evaluación de directivos de instituciones educativas públicas, en el marco de la aplicación de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, los informantes que son responsables del MINEDU, frente a los incumplimientos consideran en un 70.83% no haberlos y en caso de presentarse motivaría la destitución del funcionario, sin embargo las normas dadas regulan adecuadamente la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y es un precedente positivo para mejorar el servicio educativo.

#### **6.1.3.2. Enunciado de la Recomendación Parcial 3.**

Se formula teniendo en cuenta la sub hipótesis “C”, con los resultados obtenidos y la conclusión parcial 3, la misma que se contrasta con la

realidad; y se prueba en un 70.83% de los responsables del MINEDU, consideran que no hay incumplimientos; es decir quienes emiten las normas que rigen la acción administrativa a nivel nacional, justifican las mismas ya que estiman regulan adecuadamente la ley, considerándola un precedente positivo para mejorar el servicio educativo y el complemento estadístico que es el 29,17% no concuerda con dicha posición, por lo que se **RECOMIENDA**, establecer coherencia en la dación de una norma que permita su aplicación acorde a los principios normativos y legales constitucionales y del derecho internacional, a fin de evitar desencuentros e incumplimientos a los mandatos prelativos de en relación a la constitución

#### **6.1.4. Recomendación parcial 4**

##### **6.1.4.1. Conclusión parcial 4.**

Habiéndose emitido las normas referidas al proceso de evaluación de directivos de instituciones educativas públicas, en el marco de la aplicación de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, los informantes que son Funcionarios y Directivos de la UGEL, frente a los incumplimientos consideran en un 74.56% si haber incumplimientos, siendo el MINEDU la entidad que consideran involucrada directamente en los incumplimientos, que trae consigo la separación del cargo o proceso administrativo y que estos incumplimientos obedecen a la aplicación de la teoría de los hechos cumplidos.

#### **6.4.1.2. Enunciado de la Recomendación Parcial 4**

Y como última recomendación parcial, con los resultados obtenidos y con la conclusión parcial 4, contrastada con la realidad, se prueba que un 74.56% de funcionarios y directivos manifestaron que si encuentran incumplimientos en la aplicación de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial, siendo el MINEDU, la entidad involucrada directamente en los incumplimientos, que trae consigo la separación del cargo al funcionario que incumple, pero que a la vez está sustentada en la teoría de los hechos cumplidos, lo que provoca desencuentros entre las normas; por lo que se **RECOMIENDA:** que para eliminar los incumplimientos se debe impulsar la dación de normas que tengan coherencia entre si y regulen adecuadamente el proceso de evaluación de los directivos de las instituciones educativas públicas, en el marco de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.

### **6.2. Recomendación General**

#### **6.2.1. Consideraciones Previas.**

“La evaluación del desempeño de los directivos de las instituciones educativas públicas de la UGEL–Chiclayo, vieron afectados sus derechos debido a las discrepancias normativas e incumplimientos, al no haberse tomado en cuenta la prelación de las normas, ya que al emitirse el D.S.N° 03-2014-MINEDU se percibe haberse dictado lineamientos normativos específicos que afectan de forma negativa la estabilidad laboral al justificar

la teoría de los hechos cumplidos, por no haber invocado recomendaciones a nuestro ordenamiento jurídico dadas por los gobiernos regionales y procedimientos de legislación con países latinoamericanos, que están más relacionados con nuestra realidad o los acuerdos y sentencias que forman jurisprudencia en nuestra legislación”.

### **6.2.2. Enunciado de la Recomendación General**

#### **Se recomienda:**

La redacción y promulgación de una norma que derogue el D.S. N° 03-2014.MINEDU y se implemente una Ley para un adecuado proceso de evaluación docente dentro de lo prescrito en la ley N° 29944.

Se considera necesaria la emisión de dicha norma, con el propósito de producir coherencia, seguridad y estabilidad jurídica entre la Constitución, Ley N° 29944 y las normas referidas al proceso de evaluación de directivos de las instituciones públicas.

Con la implementación de las recomendaciones antes precisadas se proyecta el reconocimiento jurídico de los derechos de los directivos a ser sometidos a una adecuada evaluación, de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 29944, y sin afectar preceptos constitucionales; así mismo dar celeridad a la solución del conflicto presentado y con el propósito de preservar los derechos y garantías constitucionales de los directivos de las instituciones educativas, como evitar diversidad de criterios en la

aplicaciones del derecho.

### **6.3. PROPUESTA LEGISLATIVA**

#### **PROYECTO DE LEY QUE DEROGA EL D.S.N° 03-2014-MINEDU**

##### **1. Identidad del autor**

Los autores que suscriben, **JUAN FRANCISCO HERRERA TORRES Y SIXTO SABAS SILVA MIRANDA**, estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad “Señor de Sipán” del Chiclayo, y de acuerdo al ejercicio del derecho de iniciativa legislativa, que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, presentan la siguiente propuesta legislativa:

##### **2. Exposición de Motivos.**

La Constitución Política en su artículo 107°, en su segundo párrafo, dispone que los ciudadanos tienen derecho a iniciativa en la formación de leyes, concordante con la Ley N° 26300 de los Derechos de Participación y Control Ciudadano, en su artículo 2 inciso d, que prescribe la iniciativa en la formación de las leyes.

Por lo tanto, amparados en el precepto constitucional y demás leyes, que hace alusión al derecho que tiene toda persona de realizar una iniciativa legislativa.

El presente proyecto de ley, tiene por objeto proponer que el Estado, a través del Poder Legislativo evite las discrepancias normativas que en la actualidad se mantienen en relación al proceso de evaluación de los

directivos de las instituciones educativas públicas realizado el año 2014 y que ha generado conflictos de carácter administrativos y legal, donde se ven afectados los derechos fundamentales, que regula la constitución política de 1993.

El presente proyecto de ley, busca establecer parámetros que permitan lograr armonía entre los derechos fundamentales prescritos en la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales; así como prevenir y regular las acciones administrativas en el sector educación, en búsqueda de mejorar el servicio educativo, como de superar los conflictos que se presentan a partir de la dación de dispositivos que el ente regulador de la Ley N° 29944, emite, al margen el espíritu de la ley misma.

En estos últimos meses ha transmitido en los diferentes medios de comunicación social los reclamos que vienen realizando más de once mil (11,000) directivos de las Instituciones Educativas Públicas del País; como lo que lee en el Diario “La República” de fecha 13 de Julio de 2015, con el Titular “Directores y Sub Directores cesados deben ser repuestos” donde la cuarta sala laboral permanente de Lima admite la medida cautelar, debido que el proceso de evaluación que el Ministerio de Educación, no se encuentra previsto en la Ley N° 29944, con la emisión de la resolución judicial, el ministerio, las direcciones y gerencias de Educación, además de las Ugel, deben disponer el retorno de los maestros a sus cargos de

directores y subdirectores que ostentaban hasta diciembre de 2014.

Con fecha 14 de julio de 2015, en el mismo medio periodístico se lee que el Ministerio de Educación, dice que la resolución no obliga a reponer a directores, que fueron cesados en relación a la evaluación excepcional del año 2014. Controversia que hasta ahora se mantiene, por lo que es necesario señalar el procedimiento legal de aplicación de la evaluación de directivos dentro del real espíritu de la ley en estricto respeto de los derechos de los trabajadores de la educación, el que tiene efecto vinculante. Según la Resolución N° 2, de la Corte Superior de Justicia de Lima, del 20avo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, emitido el 27 de enero del 2016; se dispone la reposición inmediata de los directores de instituciones educativas que desempeñaron sus funciones hasta antes del 2014, en un plazo máximo de 10 días, con lo que muestra las discrepancias normativas, que el Congreso debe resolver en aras de garantizar e interpretar la adecuada aplicación de la ley.

Motivo por el cual consideramos que debe establecer la norma que supere esta situación y sirva de norma que dirija los actos administrativos en función a lo normado por la Ley en cuestión.

Es menester indicar que, la Constitución Política del Perú, en su artículo 118° inciso 8, faculta al Presidente de la República ejercer la potestad de reglamentar leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas; y, dentro de tales

límites, dictar decretos y resoluciones.

El Artículo 103° de nuestra Constitución Política dice [...] La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La ley se deroga sólo por otra ley. [...], lo que es aplicable a todo tipo de norma, incluso reglamentos y directivas.

El artículo 23° en el tercer párrafo señala: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador y el artículo 26° prescribe: En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

El artículo 38° referido a la Evaluación del desempeño en el cargo, señala “el desempeño en el cargo es evaluado al término del periodo de gestión, La aprobación determina la continuidad en el cargo y la desaprobación su retorno al cargo docente”.

Con fecha 03 de mayo del año 2013, con firma del Señor Presidente de la República y del Señor Ministro de Educación se Reglamentó la ley N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial”, la misma que está en concordancia con la

Ley N° 28044 “ Ley General de Educación” del Perú.

Que en el Decreto N° 004-2014.ED, en el artículo 28° referido a evaluación, en el numeral 28.1 dice: “La carrera pública magisterial considera las siguientes evaluaciones: a) Evaluación para el ingreso a la carrera b) Evaluación de desempeño docente c) Evaluación para el ascenso d) Evaluación para el acceso y desempeño en los cargos 28.2. Todas las evaluaciones tienen una finalidad fundamentalmente formativa y permiten al MINEDU y a los Gobiernos Regionales identificar las acciones de formación que resulten convenientes para promover la mejora continua del profesor, su ascenso y movilidad por las diferentes áreas de desempeño laboral que conforman la carrera.

En el artículo 31° referido a cargo inicial y acceso a otros cargos, en el numeral 31.2 dice: “Cuando el profesor accede a otros cargos de las áreas de desempeño laboral es evaluado en el desempeño de los mismos durante su periodo de gestión. En caso de ser desaprobado retorna a su cargo inicial o uno equivalente de su jurisdicción”.

El Artículo 44° dice: “Objetivo de la evaluación de desempeño docente La evaluación de desempeño docente tiene por objetivo: a) Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente. b) Identificar las necesidades de formación en servicio del profesor

para brindarle el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica docente. c) Identificar a los profesores cuyo desempeño destacado les da la posibilidad de acceder a los incentivos a que se refiere el artículo 60 de la Ley.

Artículo 45.- Obligatoriedad de la evaluación de desempeño docente 45.1. La evaluación de desempeño docente es de carácter obligatorio para todos los profesores comprendidos en la carrera pública magisterial y se realiza como máximo cada tres (03) años. 45.2. De conformidad con lo establecido en el literal a) del artículo 49 de la Ley, el profesor que sin causa justificada no se presenta a la evaluación de desempeño, es destituido y retirado del cargo, previo proceso administrativo disciplinario”.

Que, con fecha 20 de mayo del año 2014, con la firma del Ministro de Educación y del Presidente de la República, se dictó el Decreto Supremo N° 03-2014-MUNEDU, el que desnaturaliza el espíritu de la ley, en materia de evaluación del desempeño, al incorporar, la décimo primera disposición complementaria final al Reglamento aprobado con D.S, N° 04-2013-ED.

### **TEXTO NORMATIVO**

## **TÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CAPÍTULO I**

##### **OBJETO, FINALIDAD, ÁMBITO Y PRINCIPIOS**

###### **ARTÍCULO 1.- OBJETIVO Y FINALIDAD DE LA LEY.**

La presente Ley tiene por objetivo normar el procedimiento de Evaluación del Desempeño Docente, a los Directores, Sub Directores, y Docentes de Instituciones Educativas Públicas, dentro del marco de la Ley N° 29944.

###### **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La presente Ley se aplicará en todo el territorio Peruano, y es aplicable en el sector educación, a todo proceso de evaluación del desempeño de directivos y docentes, a nivel de Institución Educativa Pública

###### **ARTÍCULO 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN GENERAL.**

La presente Ley es de aplicación general a todos los docentes, en cualquiera de las áreas de desempeño profesional que señala el artículo N° 38° inciso d, de la Ley N° 29944.

###### **ARTÍCULO 4.- PRINCIPIOS GENERALES**

La presente Ley tiene como principios:

**Principio de legalidad.** La presente se aplica teniendo en cuenta derechos y obligaciones, que genera el ejercicio profesional docente, dentro del marco constitucional, Ley N° 28044 Ley General de Educación, Ley 29944

Ley de la Reforma Magisterial.

**Principio de Equidad.** La aplicación de la ley, es para todos los trabajadores directivos y docentes de las Instituciones Educativas Publicas

**Principio de Derecho Laboral.** Las relaciones laborales de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas Públicas y el Estado, aseguran la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la irrenunciabilidad de los derechos constitucionales y la interpretación más favorable al trabajador.

**Principio de Transparencia,** es la garantía, para que el proceso de evaluación del desempeño, muestre en cada etapa y acto resultados que permitan tranquilidad en que el acto administrativo se ha ejecutado conforme a las reglas establecidas dentro de la Ley.

## TÍTULO II

### DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

#### CAPÍTULO II

#### DEFINICIONES, EVALUACIÓN, ATRIBUCIONES, INFRACCIONES Y SANCIONES

##### ARTÍCULO 5.- DEFINICIONES

**Evaluación del Desempeño,** es el proceso de verificación de logros en función a estándares e indicadores previstos en la normatividad específica y que se realiza cuando el directivo o docente se encuentra en el ejercicio de sus funciones

**Directivo,** es el docente que por concurso público ha accedido a un cargo

en una Institución Educativa, y que se encuentra en actividad.

**Docente**, es el profesional con título profesional otorgado por una Universidad local o extranjera, o por un Instituto Superior Pedagógico.

**Seguridad Jurídica**, es la garantía que se da los directivos y docentes de las Instituciones Educativas Públicas, de un proceso con transparencia en todos sus actos

**Ley de acceso al cargo**, es la norma legal que permitió al docente acceder al cargo que desempeña como directivo o docente en una Institución Educativa Pública, dentro de la cual le es aplicable la ley con la que accedió al cargo.

**Manual del Desempeño Directivo**, documento técnico, elaborado por el Ministerio de Educación, que contiene los dominios, estándares e indicadores, a los que someten los directivos en el proceso de valuación, el que debe ser difundido por lo menos un año antes del concurso

**Manual del Desempeño Docente**, documento técnico, elaborado por el Ministerio de Educación, que contiene los dominios, estándares e indicadores, a los que someten los docentes en el proceso de valuación, el que debe ser difundido por lo menos un año antes del concurso.

## **ARTÍCULO 6.- LA EVALUACIÓN**

La evaluación es un proceso permanente en el desempeño de las labores directrices y docentes en la Institución Educativa Pública, que se reglamenta en norma específica que emite el Ministerio de Educación y se concreta al culminar el tercer año de gestión frente al cargo.

El puntaje satisfactorio es de 70 puntos en escala centesimal.

Si el docente no llega a este puntaje, se le verificara el estándar que muestra debilidad profesional, para que se someta a capacitación o mejora a fin de participar en segunda evaluación como lo norma el artículo 23 de la Ley N° 29944.

### **ARTÍCULO 7.- ETAPAS**

El proceso de Evaluación del Desempeño de los docentes, debe cumplir con las siguientes etapas

Convocatoria, 90 días antes de culminar el año escolar.

Inscripción automática, al cumplir los tres años de gestión en el cargo de directivo o docente. En la primera evaluación, que se programe bajo el mandato de la presente ley, son sometidos todos los directivos y docentes, que se encuentran en funciones bajo las diversas leyes que les permitió el acceso a los cargos que desempeña.

Publicación de directivos y docentes, 5 días después de convocatoria.

Presentación de reclamos, hasta 30 días posteriores a publicación de directivos y docentes hábiles para evaluación del desempeño

Publicación definitiva de Directivos y Docentes para participar de la evaluación del desempeño, 45 días previos a la fecha de evaluación.

Ejecución del proceso de Evaluación, mes de Diciembre.

Publicación de resultados, primera quincena de enero.

Presentación de reclamos, hasta 15 días después de publicados los resultados

Resolución de reclamos, hasta el 15 de febrero

Resolución de ratificación en el cargo, hasta el 28 de febrero y entra en vigencia el 01 de marzo.

### **ARTÍCULO 8. PROCESO DE EVALUACIÓN ESPECÍFICA.**

La Evaluación del desempeño comprende lo siguiente:

- a. Actualización del legajo escalafonario, por parte del docente. Hasta 15 días posteriores a la convocatoria.
- b. Verificación de documentación y asignación de puntajes.
- c. Verificación de Documentos de gestión actualizados que se realiza en visita a Institución Educativa por parte del aplicador del instrumento de evaluación 5 días.
- d. Verificación de los niveles de logro de los estudiantes de la Institución Educativa y del aula; a través de consolidados de SIAGIE, que debe emitir el director de la Institución Educativa a UGEL, con firma del docente de aula.
- e. Verificación de asistencia, permisos y licencias, en UGEL. Informe de Director de UGEL, dentro de los 10 días posteriores a inicio de evaluación
- f. Verificación de Procesos administrativos en el lapso de los tres años anteriores a la evaluación.

## **ARTÍCULO 9.- REQUISITOS PARA SER EVALUADO**

Todo Directivo o docente en ejercicio de sus funciones debe ser evaluado según los siguientes requisitos

Tener tres o más años de servicio en el cargo de Directivo o docente al servicio de Institución Educativa Pública, en condición de nombrado o designado. El cómputo de tiempo es desde que se nombró o designó, aunque haya tenido el beneficio de la permuta, reasignación o destaque.

Cumplir con lo normado en el Artículo 18.1, inciso b, c, d y e de la Ley N° 29944.

La evaluación será en la plaza que viene desempeñando al momento de la convocatoria.

## **ARTÍCULO 10.- ORGANIZACIÓN**

El proceso de evaluación de desempeño, se ejecuta de manera descentralizada y está organizada de la manera siguiente

### **10.1. A NIVEL DE MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

Comisión Central, se constituirá en el mes de mayo, y estará integrada por:

Ministro de Educación, que lo presidirá

Vice Ministros de Gestión Pedagógica y Gestión Institucional

Asesor Legal

Director Nacional de Educación Básica Regular

Director Nacional de Mejoramiento de la calidad del Directivo y Docente

Presidente del Colegio de Profesores del Perú

Representante del Gremio de Directivos de Instituciones Educativas  
Públicas

Representante del Sindicato de Docentes

## **10.2. A NIVEL DE DIRECCIONES REGIONALES**

El Director Regional de Educación

Director Regional de Gestión Pedagógica

Director Regional de Gestión Institucional

Asesor Legal

Presidente del Colegio de Profesores en el ámbito de la sede Regional

Representante de los Directivos, designado por su gremio

Representante de los docentes, designado por su gremio

## **10.3. A NIVEL DE UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA**

El Director de la Unidad de Gestión Educativa

Director de Gestión Pedagógica

Director de Gestión Institucional

Asesor Legal

Representante designado por el Colegio de Profesores

Representante de los Directivos, designado por su gremio

Representante de los docentes, designado por su gremio

## **ARTÍCULO 11. ATRIBUCIONES**

Las atribuciones están son las siguientes:

### **11.1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

El Ministerio de educación tiene las siguientes atribuciones:

- a. Convocar a proceso de evaluación docente en el ámbito nacional
- b. Establecer la fecha límite del proceso de evaluación.
- c. Autorizar el presupuesto para cumplir con las actividades propias del proceso de evaluación del desempeño
- d. Normar el proceso de evaluación del desempeño
- e. Garantizar que un año antes de la convocatoria al proceso de evaluación, se difunda a nivel nacional el manual de desempeño directivo y del docente.
- f. Resolver en última instancia las acciones administrativas en consulta que formulen las Direcciones Regionales de Educación.
- g. Planificar, implementar, ejecutar y evaluar todo lo referente a la evaluación del desempeño de directivos y docentes
- h. Diseñar y elaborar el Software a aplicar en el proceso de evaluación del

desempeño, el que debe contar con las garantías de inviolabilidad.

- i. Convocar y seleccionar al personal a cargo de la elaboración de instrumentos de evaluación, según la necesidad del trabajo.
- j. Organizar las comisiones y sub comisiones para monitorear el cumplimiento de las acciones referidas a la evaluación del desempeño.

## **11.2. DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN**

Las Direcciones Regionales de Educación tienen las siguientes atribuciones

- a. Difundir el proceso de evaluación en el ámbito de su jurisdicción.
- b. Distribuir a las UGELES la normatividad y documentos relacionados con la evaluación de desempeño dentro de las 24 horas de recepcionadas, bajo responsabilidad.
- c. Organizar las comisiones y sub comisiones para monitorear el cumplimiento de las acciones referidas a la evaluación del desempeño.
- d. Proceder con arreglo a ley en casos de delitos, faltas o incumplimientos

## **11.3. UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA**

Las Unidades de Gestión Educativa, tienen las siguientes atribuciones

- a. Difundir el proceso de evaluación entre todas la Instituciones Educativas Públicas de su jurisdicción.
- b. Convocar y seleccionar al personal encargado de aplicar los instrumentos de evaluación según los dominios y área de desempeño.

- c. Garantizar, que el proceso de evaluación se realice bajo los principios de la presente Ley y Ley N° 27825 Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- d. Proceder con arreglo a ley en casos de delitos, faltas o incumplimientos, de los funcionarios o servidores a su cargo.

## **ARTÍCULO 12. LOS RESPONSABLES DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

Los evaluadores son profesionales calificados que deben cumplir con los siguientes Requisitos:

### **12.1. DE ELABORAR LOS INSTRUMENTOS**

- a. Contar con grado de magister, Doctor o especialidad en el área de desempeño a evaluar.
- b. Experiencia mínima 5 años en cargos similares a los encargados elaborar los instrumentos
- c. No tener antecedentes penales, administrativos.
- d. Haber participado en el proceso de selección de personal.
- e. Otras que señale el Ministerio de Educación

### **12.2. LOS EVALUADORES**

Lo constituyen el personal seleccionado por concurso de méritos por las Unidades de Gestión Educativa, y deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Contar con grado de magister, Doctor o especialidad en el área de desempeño a evaluar.
- b. Experiencia mínima 3 años en cargos similares a los encargados aplicar los instrumentos
- c. No tener antecedentes penales, administrativos.
- d. Haber participado en el proceso de selección de personal.
- e. Otras que señale el Ministerio de Educación

### **ARTÍCULO 13. LOS EVALUADOS**

Son los Directivos y Docentes que laboran en las Instituciones Educativas Públicas.

- a. Los directivos son los profesionales que desempeñan cargo de Director o Sub Director en una Institución Educativa y que ejerce el cargo por tres o más años.
- b. Docente, es el profesional que desempeña el área pedagógica en una Institución Educativa Pública, por tres o más años
- c. Tanto el Directivo como el docente, pueden haber estado desempeñando el cargo en una o más instituciones, se someten al proceso de evaluación del desempeño, siempre que tengan tres o más años en dicha función, cualquiera sea la institución educativa pública, donde se encuentre laborando
- d. Se posterga la evaluación de directivo o docente, en los siguientes casos:

Enfermedad debidamente comprobada.

Enfermedad grave que impida asistir a centro de evaluación debidamente comprobada de un familiar directo: padre, madre, hijo, esposa. En este caso se posterga el procedimiento de evaluación programado, debiendo el evaluado ser evaluado dentro de los 5 días posteriores al procedimiento aplicado.

Muerte de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad; el procedimiento de evaluación se aplicará dentro de los 15 días posteriores a fecha de deceso.

#### **ARTICULO 14. INFRACCIONES**

Las infracciones, constituyen toda falta a lo establecidos en la presente ley y a las que se someten los responsables y funcionarios de los diversos órganos de gestión del Ministerio de Educación y Gobiernos regionales y acarrear acciones administrativas, penales o civiles.

Los directivos y docentes que no se presenten al proceso de evaluación del desempeño, es considerado falta grave.

La presentación de documentos falsos o adulterados, generan la aplicación de lo normado en el artículo 13 inciso b o c, según amerite el caso.

#### **ARTICULO 15. SANCIONES**

Las sanciones, según la gravedad del acto y, a las que se someten los responsables, funcionarios, directivos y docente son:

- a. Resolución de amonestación con copia a escalafón personal

- b. Apertura de proceso administrativo disciplinario o sancionador
- c. Denuncia penal en los casos que se evidencia infracción grave al proceso de evaluación del desempeño y presente ley
- d. En caso de simulación de enfermedad u otra acción para evadir la evaluación será sancionado previo proceso administrativo, con separación del cargo, si es directivo, regresando a docente de aula y con 60 días multa, en caso de ser docente
- e. Otras que la Ley franquea.

#### **ARTÍCULO 16. LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS.**

Excepcionalmente el día de aplicación de instrumentos en la Institución Educativa, podrá suspenderse labores pedagógicas con los estudiantes, a partir de la segunda jornada o después de descanso físico, a fin de completar la información requerida en entrevista con el directivo o docente.

#### **ARTÍCULO 17. RESOLUCIÓN DE RATIFICACIÓN**

Culminado el proceso de evaluación del desempeño, los directivos y docentes, reciben la resolución emitida por la Unidad de Gestión Educativa, ratificándolos en el cargo.

### **TÍTULO III**

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES**

#### **ARTÍCULO 18.- REGLAMENTO**

El Ministerio de Educación en lapso de 60 días calendario, deberá publicar

el Reglamento de la presente Ley, según la fórmula señalada en la Constitución Política.

#### **ARTÍCULO 19. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO**

Autorizar al Ministerio de Economía y Finanzas a habilitar las partidas económicas para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley.

#### **ARTICULO 20. DEROGATORIA Y RESTITUCIÓN**

Deróguese el Decreto Supremo N° 03-2014-MINEDU y, restitúyase a los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, en los cargos que habían venido desempeñándose hasta antes de la dación de decreto derogado, es aplicable solo a docentes que han ocupado el cargo de directivo y que se encuentren ejerciendo labor docente de aula.

#### **ARTÍCULO 21. APLICACION**

Los Directivos restituidos quienes se someten a lo prescrito en la presente Ley, se someten a lo normado en la presente Ley y su Reglamento.

#### **ARTÍCULO 22. PROMULGACIÓN**

Hacer llegar a la presidencia dela República, para que en uso de sus atribuciones proceda a promulgar la misma y puesta en vigencia.

# **CAPÍTULO VII**

## **REFERENCIAS Y ANEXOS**

## 7.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACUERDO REGIONAL N° 038-2013-GR.LAMB/CR <http://siga.regionlam-bayeque.gob.pe/docs/ainformacion/20062013095242136455278.pdf>.

ALES M.A. (2006) Desempeño por Competencias, Primera Edición 2002 – Tercera Reimpresión, Montevideo, Ediciones Granica.

ÁLVAREZ C. V.H. (2014) Filosofía del Derecho. Lima Ediciones Jurídicas. Perú.

ÁLVAREZ C. V.H.(2014) Derecho Procesal del Trabajo. Lima Ediciones Jurídicas. Perú.

BALDEBENITO I. A. (1973) Evolución Jurídica del Régimen Municipal en Chile (1541 – 1971) Universidad Católica de Chile, Facultad de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Escuela de Derecho de Santiago Ediciones Paulina, Santiago -

BASCUÑAN V.A. (1960) Introducción al Estudio de las Ciencias Jurídicas Sociales 2° Edición – Santiago –Chile.

BERMUDEZ G. (2010) ¿Qué es Educación? Autorhouse, Indiana. EE.EE

BERTRAN S.T. (1840) “Catecismo Político”, Imprenta de A. Berduguer, Barcelona.

BIBLIOTECA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (2004), Evaluación del Desempeño del Personal Académico, Primera Edición (2000) Reimpreso (2004), México. ANUIES – Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

BRIGIDO A.M. (2006) Sociología de la Educación, Primera Edición, Córdova, Editorial Brujas

CABALLERO R.A. (2014) “Metodología Integral Innovadora para Planes y Tesis: La Metodología de cómo formularlos, Querétaro, Artgraph, México

CABRERA V.M & Quintana V.R. (2011) Derecho Administrativo y Derecho Procesal Administrativo. Lima. Editorial San Marcos. Perú.

CALZADA P.F.(1990) Derecho Constitucional México. Universidad Nacional autónoma de México, pag. 131

CHANAMÉ O.R. (2009) Comentarios a la Constitución Juristas Editores EIRL Cuarta Edición Lima 734 pág.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

DEL CASTILLO R. & BARRIOS J.B. (1914) Diccionario de Legislación y Jurisprudencia. Bogotá Tipografía Mercantil.

DICCIONARIO JURÍDICO (s/f) Época: Novena Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Número: 183029 Fecha de publicación: Paginas: 1039 Tesis: IX.1o.71 K Tipo: Tesis aislada, recuperado de <http://www.diccionariojuridico.mx/?pag=vertermino&id=126>

DIRECTIVA N° 018-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD. Recuperado el 12 de febrero del 2016 de: <http://www.MINEDU.gob.pe/normatividad/directivas.php>.

DUEÑAS R.O. (2004) Hermenéutica Jurídica “Centro Editorial Universidad del Rosario, 2° edición. Bogotá. Colombia págs. 151.

DURAN (1997) Notas de Teoría del Derecho, Publicaciones de la Universidad Jaume I, D.L Edic. II. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=PbWqDCqwFEQC&pg=PA167&dq=jerarqu%C3%ADa+normativa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi0kt7uouXNAhXHSSYKHScwC9wQ6AEIHjAB#v=onepage&q=jerarqu%C3%ADa%20normativa&f=false>

Expediente 00139-2013-0-18-01-SP-LA-01, recuperado el 10 de febrero del 2016 de <http://www.educacionenred.pe/noticia/?portada=80790>.

FERRERO R. R. (1979) Ciencia Política. Editorial Studium Lima p. 231.

GARCIA B.A. (2008) Normatividad, razones semánticas y razones instrumentales, Revista de Filosofía Volumen N° 33 recuperado de <file:///D:/DERECHO/CICLO%20X/PROYECTO%20DE%20TESIS/9959-10040-1-PB.PDF>

GARCIA C.A. (2002) El Ordenamiento Constitucional. (s/e), Alicante, Editorial Club Universitario

- GONZALES R.J. (1997) Derecho Constitucional Barcelona J.M. Bosch Editor pg. 43.
- GONZALES S.R. (2007) Programa de Derecho Constitucional Segunda Edición. Editorial Limusa. México.
- GONZALES T.C. (2015) Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Calidad de Gestión Estratégica del Proyecto Educativo Nacional dl 2021 Tesis para Optar el Grado Académico de Doctor en Educación. Lima. Universidad San Martin De Porres.
- GORA F.N. (2014) Concepciones Políticas de Docentes de Educación Básica Regular de la Provincia de Concepción, Sobre la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, Tesis para Optar el Grado Académico de Magister en Educación, Mención Tecnología Educativa, Huancayo – Perú. Universidad Nacional Del Centro Del Perú Unidad De Posgrado De La Facultad De Educación.
- HERIOUD A. (1971) Derecho Constitucional e Instituciones políticas. Barcelona. Ariel P.22.
- HERRERO P. J. (2014) Filosofía del Derecho. Ediciones Jurídicas Lima – Perú.
- KELSEN H. (1995) Teoría General del Derecho y del Estado. Traducido por Eduardo García Máynez, Quinta reimpresión, Universidad Nacional Autónoma de México- México.
- LANDA A.C. (30/04/2012) EL ROL DE LA CONSTITUCIÓN DE CÁDIZ EN LA GESTACIÓN DE LA INDEPENDENCIA DEL PERÚ. Artículo en <http://www.historiaconstitucional.com/index.php/historiaconstitucional/article/viewFile/335/299>.
- LAURA O.L. (2010 8 de junio) La Norma Jurídica dentro del sistema Legislativo Peruano en Revista Electrónica del Trabajador Judicial en <https://trabajadorjudicial.wordpress.com/la-norma-juridica-dentro-del-sistema-legislativo-peruano/>
- LEÓN A.E. (2016) Ley 29944-Lrm, Teoría de Hechos Cumplidos, Vulneración de Principios y Derechos.x|. en <http://ley.exam-10.com/law/29782/index.html>
- LEY N° 28044 “Ley General de Educación” recuperado el 15 de febrero del

2016 de: <http://www.MINEDU.gob.pe/normatividad/leyes.php>.

LEY N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial”. Diario El Peruano. Normas Legales.

MADARIAGA G.M. (2007), Seguridad Jurídica y Administración Pública en el Siglo XXI, Segunda Edición, Editorial Jurídica de Chile. Santiago.

MARTÍ J.L. “*Sobre Normatividad de la Filosofía del Derecho*”, en la Universidad Ponpeu Fabra, pág 446, Recuperado de file:///C:/Users/Juan/Desktop/MARCO%20TEORICO%20JyS/Dialnet-Sobre-LaNormatividad-De-La-Filosofia-De-L-Derecho-3134500.pdf

MEJÍA G. (s/f) Análisis del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente en el Perú. Recuperado el 16 de febrero del 2016 de <http://es.slideshare.net/hansmejia/anlisis-del-sistema-de-evaluacion-del-desempeo-profesional-docente-en-el-per-ppt>.

MELGAR B.R. & BOSQUE L.M. (1993) Perú Contemporáneo: “El Espejo de las Identidades”, Primera edición, Universidad Nacional Autónoma de México, México

MINISTERIO DE COLOMBIA (2007) Evaluación anual de desempeño de Docentes y Directivos docente, recuperado de <http://www.MINEDUcacion.gov.co/1759/w3-article-246098.html>.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE Ley N° 19961, Ley de Evaluación Docente.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE; Decreto N° 3782 – 2007. Reglamento de la Ley N° 1278 – 2002

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ (2012) Marco del Buen Desempeño del Directivo. Lima. Imprenta MINEDU. Perú.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ (2013). Decreto Supremo N° 03-2013-ED.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ (2014) Decreto Supremo N° 03-2014-MINEDU.

NAVARRO J.C. (2003) La Evaluación y las Actitudes de los Docentes frente a ella: Dificultades y Alternativas de Política. Artículo en Evaluar las

evaluaciones. Una mirada política acerca de las evaluaciones de la calidad educativa. UNESCO.

NEVES M.J. (2007), Introducción al Derecho Laboral, Segunda Reimpresión, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú,

OCHOA G.C. (2002) Derecho Consuetudinario y Pluralismo Jurídico. Primera Edición, Guatemala. Editorial Cholsamaj.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO –OIT– (2002) Las Normas Internacionales de Trabajo; La versión en español de esta publicación cuenta con la contribución económica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y de la Oficina regional para las Américas (OIT-Lima), en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087694.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087694.pdf)

ORTIZ J. (2003) “Carrera Magisterial: Un Proyecto de Desarrollo Profesional. Cuaderno de Discusión 12. Edición a cargo de la Dirección General de normatividad de la Sub Secretaria de la Dirección Básica y Normal. México. México D.F.

PECEROS P.B. (2014) Desempeño Docente y su Relación con Autodeterminación, Autoeficacia y Orientación de la Meta. En Revista Studium Veritas Año 12 N° 18, Artículo en la revista de la Universidad de San Martín de Porras p. 327-382.

PONT C.J. (1995) Análisis de la Ley 25/1995 de la Modificación de la Ley General Tributaria. Madrid. Primera Edición Editorial Cevitas, S.A.

R.M.N° 204-2014-MINEDU. Recuperado el 12 de febrero del 2016 de [http://www.MINEDU.gob.pe/DelInteres/xtras/rm\\_204-2014-MINEDUv2.pdf](http://www.MINEDU.gob.pe/DelInteres/xtras/rm_204-2014-MINEDUv2.pdf)

R.M.N° 262-2013-ED. Recuperado el 12 de febrero de <http://www.educacionenred.pe/noticia/normas-legales-el-peruano/?portada=37898>

RIES P. (2007) Evaluación del Desempeño, Primera Edición Madrid. Ediciones, Profesionales S.L.U.

ROMERO F. (2008) Concepciones de la Evaluación Docente. Trabajo de Investigación. Recuperado de file:///C:/Users/Juan/Desktop/Dialnet-

Concepciones De Evaluacion Y DeEvaluacionDocente-3324262.pdf

- RUBIO C. (2007) Aplicación de la Norma Jurídica en el Tiempo. Lima. Fondo Editorial PUCP. Perú.
- RUBIO C.M. (2012). El Sistema Jurídico: Introducción al Derecho. Lima. Fondo Editorial PUCP. Perú.
- RUIZ. G.A & Almeyda S.O. (s/f) Diccionario Jurídico & Latino. Lima. EDIGRABER. Perú.
- TAMAYO R & SALMARAN “Introducción al Estudio de la Constitución”. Instituto De Investigaciones Jurídicas. UNAM. Segunda Edición. México 1986. En <https://books.google.com.pe/books?id=iUvwqwqtYYIC&pg=PA15&dq=Constituci%C3%B3n:+Etimologia&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjx0u6rtcnNAhWDRCYKHWfTAQsQ6AEIHDAA#v=onepage&q=Constituci%C3%B3n%3A%20Etimologia&f=false>
- THORNE B.C. (1989) Interpretación de la Ley. Cultural Cuzco S.A. Lima – Perú. Primera edición.
- VALENCIA V.A. (1984) Manual de Derecho Constitucional, La Paz, Editorial Juventud, pp.58-59.
- VICENTE C.M. (s/f) Sociología de la Desviación, Alicante Editorial Club Universitario.
- VILLANET D. (2008) Algunos Marcos Referenciales para la Evaluación del Desempeño Docente en América Latina, en Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Volumen 1 número 2. Págs. 16.
- VILLAR (s/f) “La Función Pública y la Responsabilidad Administrativa en el ordenamiento Jurídico Peruano”. Recuperado de <http://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/05/V%C3%ADctor-Andr%C3%A9s-Villar-Narro-La-funci%C3%B3n-p%C3%BAblica-y-la-responsabilidad-administrativa.pdf>

## 7.2. ANEXOS

### 7.2.1 Anexos del Proyecto.

#### 7.2.1.1. Matriz de Clasificación de Variables: Por la Relación Causal, la Cantidad y la Jerarquía

MATRIZ DE CLASIFICACION DE VARIABLES: POR LA RELACION CAUSAL, LA CANTIDAD Y LA JERARQUIA								
Variables	Clasificaciones							
	Por la Relación Causal	Por la cantidad o no cantidad (cualitativa)	Por la jerarquía o escalas					
			4	3	2	1	0	
<b>De la realidad</b>								
A <sub>1</sub> . Normas	Independientes	Cualitativa	TC	MC	C	PC	NC	
A <sub>2</sub> . Planteamientos teóricos	Independientes	Cualitativa	TC	MC	C	PC	NC	
A <sub>3</sub> . Responsables	Intervinientes	Cuantitativa	-	-	-	-	-	
A <sub>4</sub> . Funcionarios UGEL	Intervinientes	Cuantitativa	-	-	-	-	-	
<b>Del Marco Referencial</b>								
Variables Teóricas								
~B <sub>1</sub> Conceptos básicos	Independiente	Cualitativa	TA	MA	A	PA	NA	
~B <sub>2</sub> Teorías	Independiente	Cualitativa	TA	MA	A	PA	NA	
Normativas								
~B <sub>3</sub> Disposiciones Operativas	Independiente	Cuantitativa	TA	MA	A	PA	NA	
~B <sub>4</sub> Aplicación de Directivas	Independiente	Cuantitativa	TA	MA	A	PA	NA	
Del Contexto Internacional								
~B <sub>5</sub> Experiencia de México	Independiente	Cualitativa	TE	ME	P	PE	NE	
Del Contexto Nacional								
~B <sub>6</sub> Gobierno Regional de Lambayeque	Independiente	Cualitativa	TA	MA	A	PA	NA	
Jurisprudencia								
~B <sub>7</sub> Sentencia de Acción popular N° 6140-2014	Independiente	Cualitativa						
			TA	MA	A	PA	NA	
<b>DEL PROBLEMA</b>								
~X <sub>1</sub> Discrepancias Normativas	Dependiente	Cantidad continua	-	-	-	-	-	
~X <sub>2</sub> Incumplimientos	Dependiente	Cantidad discreta	-	-	-	-	-	

### 7.2.1.2. SELECCIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGAR

TEMAS: Línea de Investigación / Temas Prioritarios.	CRITERIOS DE SELECCIÓN					TOTAL DE CRITERIOS CON SI	PRIORIDAD
	Se tiene acceso a los datos a)	Su solución Contribuiría a solución de otros problemas b)	Es uno de los que más se repite. c)	Afecta la imparcialidad que corresponde a las partes en un proceso d)	Garantiza el derecho a la defensa y el debido proceso. e)		
“Discrepancias Normativas e Incumplimientos de la Ley De Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo 2014”	SI	SI	SI	SI	SI	5	1
“La Ley de la Reforma Magisterial y la Inestabilidad Laboral, en los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas, de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo 2015”	SI	SI	NO	SI	NO	3	2
“La Ley de Educación y la Ley de Reforma Magisterial y su aplicación a la Evaluación de Directivos de las Instituciones Educativas de la Región Lambayeque-2014	SI	NO	SI	SI	NO	3	2
El Reglamento de la ley de la Reforma Magisterial y las Disposiciones complementarias en la evaluación de Directores de las instituciones Educativas Públicas”.	SI	SI	NO	SI	NO	3	2
La Ley de la Reforma Magisterial y la aplicación de disposiciones complementarias en el concurso de acceso a cargos directivos.	SI	NO	NO	SI	NO	2	3

### 7.2.1.3. Matriz para plantear la sub hipótesis e hipótesis global

PROBLEMA - X (Discrepancias Normativas e Incumplimientos)	REALIDAD A “Discrepancias Normativas e Incumplimientos de la Ley De Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la Unidad De Gestión Educativa de Chiclayo del Año 2014”	MARCO DE REFERENCIA B						Fórmulas de las Hipótesis	
		Planteamientos Teóricos		Lineamiento Normativo		Contexto Internacional	Entorno Nacional		Jurisprudencia
		~ B <sub>1</sub>	~B <sub>2</sub>	~B <sub>3</sub>	~B <sub>4</sub>	~B <sub>5</sub>	~B <sub>6</sub>		~B <sub>7</sub>
		Conceptos Básicos	Teorías	Disposiciones operativas	Aplicación de Directivas	México	Lambayeque		Sentencia de Acción popular N° 6140-2014
~X <sub>1</sub> Discrepancias Normativas	A <sub>1</sub> Normas	x		x			x		a ~X <sub>1</sub> ;A <sub>1</sub> ;~B <sub>1</sub> ;~B <sub>3</sub> ;~B <sub>6</sub>
~X <sub>1</sub> Discrepancias Normativas	A <sub>2</sub> Planteamientos teóricos		x					x	b ~X <sub>1</sub> ;A <sub>2</sub> ;~B <sub>2</sub> ;~B <sub>7</sub>
~X <sub>2</sub> Incumplimientos	A <sub>1</sub> Responsables	x			x	x	x		c ~X <sub>2</sub> ;A <sub>1</sub> ;~B <sub>1</sub> ;~B <sub>4</sub> ;~B <sub>5</sub> ;
~X <sub>2</sub> Incumplimientos	A <sub>2</sub> Funcionarios UGEL	x			x				d ~X <sub>2</sub> ;A <sub>2</sub> ;~B <sub>1</sub> ;~B <sub>4</sub>
		3	1	1	2	1	2	1	
		4		3		1	2	1	

**7.2.2. Anexos de Tesis**  
**7.2.2.1. Encuestas**



UNIVERSIDAD  
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE DERECHO

**ENCUESTA**

**Objetivo:** Identificar las discrepancias normativas e incumplimientos que perciben los responsables del MINEDU, referente a la aplicación de los dispositivos referentes a Evaluación de Directivos de las Instituciones Educativas Públicas en el año 2014.

**Indicaciones:** A continuación se le hace llegar una lista de ocho (08) ítems para ser resueltas de acuerdo a su percepción. Se pide marcar solo una alternativa.

Gracias.

Fecha: \_\_\_\_\_ Encuestador: \_\_\_\_\_

**1.- DISCREPANCIAS Y PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS**

**1.1.- ¿Considera que existen discrepancias normativas en el proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargo directivo en una Institución Educativa Pública y su regulación en las normas emitidas?**

- a) Si                                      b) No                                      c) No sabe/ no opina

**1.2.- ¿Qué planteamientos, explican las discrepancias normativas?  
¿Selecciona una alternativa?**

- a) Teorías de aplicación de leyes  
b) Normas que regulan la evaluación de Directivos  
c) Ley de Reforma Magisterial N° 29944  
d) No sabe/No opina

**2.- DISCREPANCIAS Y NORMAS**

**2.1.- Si consideras que existe discrepancias normativas. ¿Cuáles crees que son las causas?**

- a) Desconocimiento de la aplicación prelativa de normas
- b) Imposición de directivas superiores
- c) Interpretación teórica de normas por asesoría jurídica
- d) No existen discrepancias

**2.2.- Si consideras que existe discrepancias normativas. ¿Entre que normas se presentan?**

- a) Entre la Constitución y la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial
- b) Entre la Constitución y a Ley de Educación N° 28044
- c) Entre la Ley de Educación N° 28044 y la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial
- c) Entre a Ley N° 29944 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 04-2013-ED.
- d) Entre Ley N° 29944 y D.S. N°03-2014-MINEDU
- e) No existen discrepancias

**23. ¿Qué norma contradice a lo prescrito en el artículo 26° inciso 3 de la constitución, referido a *“Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma?”***

- a) Ley N° 28044 “Ley General de Educación”
- b) Ley N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial”
- c) D.S. N° 04-2013-ED Reglamento de la Ley N° 29944
- d) D.S. N° 03-2014.MINEDU “Incorpora décimo primera disposición transitoria

final a D.S.N° 04.2014.ED

e) R.M. N° 262-2013-MINEDU/VMGI/ODGI

f) R.M. N° 214-2014-MINEDU /VMGI/ODGI

g) Ninguna norma contradice

**24. ¿Cuáles son las alternativas para superar las discrepancias:**

a) Modificación de la ley N° 29944

b) Derogatoria del D.S N° 03-2014-MINEDU

c) Reglamentar la ley de acuerdo a lo prescribe

d) Respeto a los derechos adquiridos.

e) Dejar cosas como están

f) No existen discrepancias

**3.- DISCREPANCIAS Y LEGISLACIÓN COMPARADA**

**3.1. Con respecto a la evaluación del desempeño de los cargos directivos.**

**¿Cuál es el efecto de las discrepancias normativas?**

a) Insatisfacción laboral de los directivos

b) Inestabilidad emocional

c) Inestabilidad laboral

d) Afectación económica

e) Inseguridad en permanencia en cargo

f) Evaluación sancionadora

**32 ¿Cuál es la trascendencia jurídica de la aplicación de las normas referidas al proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?**

- a) Afecta los derechos adquiridos
- b) Precedente negativo a normas posteriores
- c) Regula dentro de las normas del trabajo la labor docente
- d) Se cumple la Ley dentro del mandato constitucional
- e) No Opina/ No contesta.

**4.- INCUMPLIMIENTOS Y PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS**

**4.1. ¿Consideras que existen incumplimientos de las normas al no aplicarlas correctamente en el proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos?**

- a) Si
- b) No
- c) Las normas están bien dadas

**4.2. ¿Cuál de los siguientes planteamientos explican los incumplimientos normativos en un proceso de evaluación de directivos y acceso a cargos?**

- a) Teorías de los derechos adquiridos
- b) Teoría de los hechos cumplidos
- c) Convenios de trabajo
- d) Constitución Política
- e) Ley N° 28044
- f) Ley N° 29944
- g) Decreto Supremo N° 04-2013-ED

h) Decreto Supremo N° 03-2014-MINEDU

g) No existen incumplimientos

## **5.- INCUMPLIMIENTOS Y NORMAS**

**5.1.- ¿Cuáles son las entidades involucradas en faltar al inciso 3 del artículo 26° de la constitución?**

a) MINEDU

b) Gerencia Regional de Educación

c) UGEL

d) Las normas están bien dadas

**5.2.- ¿Cuáles son las consecuencias de los incumplimientos en la aplicación de las normas educativas?**

a) Separación del cargo

b) Procesos administrativos

c) Destitución del Directivo o funcionario

**5.3. ¿Consideras que existen incumplimientos en la aplicación de leyes referente a la evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos, referente al precepto constitucional señalado en el inciso 3 del artículo 26° de la constitución?**

SI ( )

NO ( )

## **6. INCUMPLIMIENTOS Y LEGISLACIÓN COMPARADA**

**6.1. ¿Cuál es la trascendencia jurídica del proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas y su regulación normativa?**

- a) Afecta derechos adquiridos
- b) Precedente negativo a normas posteriores
- c) Regula adecuadamente la Ley de Reforma Magisterial.
- d) Es un precedente positivo para mejorar el servicio educativo
- e) No existen incumplimientos a las normas



**2.1.- Si consideras que existe discrepancias normativas. ¿Cuáles crees que son las causas?**

- a) Desconocimiento de la aplicación prelativa de normas
- b) Imposición de directivas superiores
- c) Interpretación teórica de normas por asesoría jurídica
- d) No existen discrepancias

**2.2.- Si consideras que existe discrepancias normativas. ¿Entre que normas se presentan?**

- a) Entre la Constitución y la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial
- b) Entre la Constitución y a Ley de Educación N° 28044
- c) Entre la Ley de Educación N° 28044 y la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial
- c) Entre a Ley N° 29944 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 04-2013-ED.
- d) Entre Ley N° 29944 y D.S. N°03-2014-MINEDU
- e) No existen discrepancias

**23. ¿Qué norma contradice a lo prescrito en el artículo 26° inciso 3 de la constitución, referido a *“Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma?”***

- a) Ley N° 28044 “Ley General de Educación”
- b) Ley N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial”
- c) D.S. N° 04-2013-ED Reglamento de la Ley N° 29944
- d) D.S. N° 03-2014.MINEDU “Incorpora décimo primera disposición transitoria

final a D.S.N° 04.2014.ED

e) R.M. N° 262-2013-MINEDU/VMGI/ODGI

f) R.M. N° 214-2014- MINEDU/VMGI/ODGI

g) Ninguna norma contradice

**24. ¿Cuáles son las alternativas para superar las discrepancias:**

a) Modificación de la ley N° 29944

b) Derogatoria del D.S N° 03-2014-MINEDU

c) Reglamentar la ley de acuerdo a lo prescribe

d) Respeto a los derechos adquiridos.

e) Dejar cosas como están

f) No existen discrepancias

**3.- DISCREPANCIAS Y LEGISLACIÓN COMPARADA**

**3.1. ¿Cuál es la trascendencia jurídica de la aplicación de las normas referidas al proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas?**

a) Afecta los derechos adquiridos

b) Precedente negativo a normas posteriores

c) Regula dentro de las normas del trabajo la labor docente

d) Se cumple la Ley dentro del mandato constitucional

e) No Opina/ No contesta.

**4.- INCUMPLIMIENTOS Y PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS**



d) Las normas están bien dadas

**5.2.- ¿Cuáles son las consecuencias de los incumplimientos en la aplicación de las normas educativas?**

a) Separación del cargo

b) Procesos administrativos

c) Destitución del Directivo o funcionario

**5.3. ¿Consideras que existen incumplimientos en la aplicación de leyes referente a la evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos, referente al precepto constitucional señalado en el inciso 3 del artículo 26° de la constitución?**

SI ( )

NO ( )

**6.- INCUMPLIMIENTOS Y LEGISLACIÓN COMPARADA**

**6.1. ¿Cuál es la trascendencia jurídica del proceso de evaluación del desempeño y acceso a cargos directivos en Instituciones Educativas Públicas y su regulación normativa?**

a) Afecta derechos adquiridos

b) Precedente negativo a normas posteriores

c) No opina/no contesta

**6.2. ¿Cuál es el efecto de los Incumplimientos, en la seguridad jurídica y acceso a cargo directivo en Institución Educativa pública?**

a) Aplicación arbitraria de la norma

b) Desconfianza en las normas

**6.3. Con respecto a la evaluación de desempeño de los cargos directivos ¿Cuál**

**es el efecto de los incumplimientos?**

- a) Insatisfacción laboral de los directivos
- b) Inestabilidad emocional
- c) Inestabilidad laboral
- d) Afectación Económica
- e) Inseguridad en permanencia en el cargo
- f) Evaluación sancionadora

**64. ¿Cuál es la alternativa para superar los incumplimientos, como consecuencia de discrepancias normativas en el proceso de evaluación de directivos en el año 2014?**

- a) Modificación de la Ley N° 29944
- b) Derogatoria del D.S. N° 03-2014-MINEDU
- c) Reglamentar la Ley de acuerdo a lo que ella prescribe
- d) Respeto a los derechos adquiridos
- e) Dejar las cosas como están

## **INFORMANTES**

**Responsables** (Encuestados en la ciudad de Lima. Sede del MINEDU – San Borja).

Richar Eduardo García Sabroso – Jefe de Asesoría Jurídica

José Ernesto Arrunategui Gadea – Director de Desarrollo Docente.

### **Funcionarios Ugel de Chiclayo**

Zoila María del Pilar Uriarte Gonzales - Directora UGEL

Carlos Tarrillo Burga - Asesor Legal

Víctor Uceda Saldaña - Jefe de personal

Elizabeth Paredes López - Especialista del Nivel Inicial

Bertila Hernández Fernández – Especialista del Nivel Primario

Ybia Peña Sotero - Especialista del Nivel Secundario

### **Directivos de Instituciones Educativas, por niveles**

#### **Nivel Inicial**

<b>N°</b>	<b>NIVEL</b>	<b>INSTITUCION EDUCATIVA</b>	<b>CARGO</b>	<b>DNI</b>	<b>APELLIDO P</b>	<b>APELLIDO M</b>	<b>NOMBRES</b>
1	E.B.R. INICIAL	C.E.I.007 JOSE L. ORTIZ	DIRECTOR I.E.	16475844	ALARCON	PEREZ	TERESA DE JESUS
2	E.B.R. INICIAL	C.E.I.002 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16523368	BRAVO	SERRANO	HELITA ALICIA
3	E.B.R. INICIAL	C.E.I.028 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16488616	CABELLO	DIEZ	NANCY TERESA
4	E.B.R. INICIAL	C.E.I.018 PUERTO ETEN	DIRECTOR I.E.	16501307	CASTRO	ALVARADO	GLADYS
5	E.B.R. INICIAL	C.E.I.016 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16522418	CASTRO	ESPINOZA	LILIA
6	E.B.R. INICIAL	C.E.I.011 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	27360849	CIEZA	HURTADO	MARIA ANGELINA
7	E.B.R. INICIAL	C.E.I.015 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16481036	CONTRERAS	PAREDES	JULIA ELISA
8	E.B.R. INICIAL	C.E.I.143 JOSE L.ORTIZ	DIRECTOR I.E.	16525585	CORONEL	TRUJILLANO	CELIA JEANETTE
9	E.B.R. INICIAL	C.E.I.046 NUEVA ARICA	DIRECTOR I.E.	16561503	DIAZ	TELLO	MARIA DEL ROSARIO
10	E.B.R. INICIAL	C.E.I.040 LAS MERCEDES - JOSE L.ORTIZ	DIRECTOR I.E.	02673914	GARNIQUE	HIDALGO	SANTOS MANUELA
11	E.B.R. INICIAL	C.E.I.049 FEDERICO VILLARREAL	DIRECTOR I.E.	16482299	JARA	PAREDES	AZUCENA DEL PILAR
12	E.B.R. INICIAL	C.E.I.054 PATAPO	DIRECTOR I.E.	16546063	LOPEZ	SOBRINO	YESENIA ELIZABETH
13	E.B.R. INICIAL	C.E.I.044 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16531662	MEJIA	PITA	MARGARITA MILAGROS
14	E.B.R. INICIAL	C.E.I.074 MONSEFU	DIRECTOR I.E.	16447077	OBISPO	DELGADO	ANA ESTELA
15	E.B.R. INICIAL	C.E.I.116 LOS HIJOS DE MARIA - POMALCA	DIRECTOR I.E.	16481913	OTINIANO	TELLO	LILIANA EDELMIRA
16	E.B.R. INICIAL	C.E.I.119 FELIPE ALVA - CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16466613	PEREZ	NIETO	BINA LUZMILA
17	E.B.R. INICIAL	C.E.I.050 POMALCA	DIRECTOR I.E.	16675390	RODAS	GALVEZ	JAQUELINE GUADALUPE
18	E.B.R. INICIAL	C.E.I.152 CUSUPE - MONSEFU	DIRECTOR I.E.	16554401	SENMACHE	ELIAS	MARIA DEL ROSARIO
19	E.B.R. INICIAL	C.E.I.024 JOSE L.ORTIZ	DIRECTOR I.E.	16483357	VALLEJOS	CALDERON	EDITH
20	E.B.R. INICIAL	C.E.I.030 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16774941	YUMPO	CHUQUILIN	CARLOTA ELIZABETH

## Nivel Primaria

N°	NIVEL	INSTITUCION	CARGO	DNI	APELLIDO P	APELLIDO M	NOMBRES
1	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10004 CHICLAYO	SUB-DIRECTOR I.E.	19068734	ALVARADO	RODRIGUEZ	MESIAS
2	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10052 REQUE	DIRECTOR I.E.	16425523	AVELLANEDA	RIOS	DINA ELIDIA
3	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11501 POMALCA	SUB-DIRECTOR I.E.	16648055	BALLENA	PECHE	AUGUSTO
4	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11521 MARIA DE LOURDES - POMALCA	SUB-DIRECTOR I.E.	16405217	CAPITAN	SANDOVAL	LUZ YSABEL
5	E.B.R. PRIMARIA	C.E.ANTONIO RAYMONDI (11527) SALTUR	SUB-DIRECTOR I.E.	16443442	CASTRO	BONILLA	LUZ FELICIA
6	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10223 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	17531853	CENTURION	RIOS	SEGUNDO PEDRO
7	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11523 PUCALA	DIRECTOR I.E.	16606013	CEPEDA	DE SANDOVAL	NORA NILDA
8	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10824 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16733657	CONDOR	CHAVEZ	CESAR HUMBERTO
9	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10846 POSOPE ALTO PATAPO	DIRECTOR I.E.	16618806	CUBAS	CHERRES	CESAR AUGUSTO
10	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10836 JOSE LEONARDO ORTIZ	DIRECTOR I.E.	16490790	DAVALOS	CUEVA	JENNY LILIANA
11	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11134 PICCI	DIRECTOR I.E.	33571555	DELGADO	DIAZ	ALVARO
12	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11256 PIMENTEL	DIRECTOR I.E.	00826128	DIAZ	BARDALES	ERMINIA
13	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11501 POMALCA	DIRECTOR I.E.	16538973	DIAZ	CAJAN	LOLA CRUZ
14	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11225 MIGUEL CERVANTES SAAVEDRA	DIRECTOR I.E.	27680985	DIAZ	SUAREZ	VISITACION
15	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11019 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16477466	FARRO	ACUÑA	ELSA MATILDE
16	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10014 PIMENTEL	DIRECTOR I.E.	28109326	FERNANDEZ	CUEVA	JUAN BAUTISTA
17	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10046 SAN CARLOS - MONSEFU	SUB-DIRECTOR I.E.	16632080	FERNANDEZ	LARREA	GLORIA
18	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10024 NTRA.SRA.DE FATIMA	SUB-DIRECTOR I.E.	17531825	FERNANDEZ	MURO	GISELLA ELIZABETH
19	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10050 REQUE	DIRECTOR I.E.	16547326	GALINDO	BACA	CAROL AZUCENA

20	E.B.R. PRIMARIA	IE.P.10075 PAMPA LA VICTORIA PATAPO	DIRECTOR I.E.	16724449	GALVEZ	DE UPSON	ROSA GUADALUPE
21	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11249 LAS COLMENAS - CHONGOYAPE	DIRECTOR I.E.	16511272	GARCIA	POZADA	JUAN RICARDO
22	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10008 JOSE LEONARDO ORTIZ	SUB-DIRECTOR I.E.	16772807	GRANADOS	YNOÑAN	JORGE ANTONIO
23	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10040 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	03104023	HOLGUIN	GARCIA	DERLIS
24	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10005 PIMENTEL	DIRECTOR I.E.	33826491	HORNA	VASQUEZ	DAMACIO
25	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11030 MONSEFU	DIRECTOR I.E.	16462364	HUANGAL	REYES	MARIO RIGOBERTO
26	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11024 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16624162	LAGOS	DE VILLARREAL	MARINA ANTONIA
27	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10006 CHONGOYAPE	DIRECTOR I.E.	16506699	LEON	GUEVARA	JOSE ALMANZOR
28	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10022 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16650429	LOZANO	DIAZ	VICTOR MANUEL
29	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10045 OYOTUN	DIRECTOR I.E.	16566743	MATALLANA	ESPINOZA	LUIS MANUEL
30	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11151 MONSEÑOR A.VARGAS ALZAMORA-CH	DIRECTOR I.E.	16406702	MECHAN	SECLÉN	SILVIA TEODORA
31	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11513 PATAPO	DIRECTOR I.E.	16604335	MELENDEZ	CANCINO	CARLOS FELIPE
32	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11028 CIUDAD ETEN	DIRECTOR I.E.	16770452	MENDOZA	TORRES	JUAN FRANCISCO
33	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10040 CHICLAYO	SUB-DIRECTOR I.E.	16732466	MENDOZA	TORRES	MARCO JOSELITO
34	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11027 CIUDAD ETEN	DIRECTOR I.E.	16476673	MORALES	VILELA	HUGO ROLDAN
35	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11003 KARL WEISSE CHICLAYO	SUB-DIRECTOR I.E.	16499334	MORENO	QUIROZ	VICTOR ARTURO
36	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11026 MARISCAL A.CACERES-LA VICTORIA	SUB-DIRECTOR I.E.	28802472	NEYRA	HUAMANI	VICTOR
37	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11017 CHICLAYO	SUB-DIRECTOR I.E.	16490003	PARDO	SERREPE	MARIA MERCEDES

38	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10003	DIRECTOR I.E.	27425566	PASTOR	VALLEJOS	JUAN MARCIAL
39	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11015 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16427154	PAUCAR	HIDALGO	MILAGROS
40	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10834 JOSE LEONARDO ORTIZ	DIRECTOR I.E.	16525937	PERALES	DAVILA	TIMOTEO
41	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11026 MARISCAL A.CACERES-LA VICTORIA	DIRECTOR I.E.	27396266	PERALES	GONZALES	SANTOS ELADIO
42	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11528 ZAÑA	DIRECTOR I.E.	16640600	PINTADO	REQUEJO	ROOSEVELT
43	E.B.R. PRIMARIA	E.P. N 10018 SANTA ROSA	DIRECTOR I.E.	16607184	PLAZA	SANDOVAL	RICARDO MARIO
44	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11532 PATAPO	DIRECTOR I.E.	17412354	PURIHUAMAN	MANAYAY	ANGELINO
45	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10924 JOSE LEONARDO ORTIZ	DIRECTOR I.E.	00816976	RIMACHI	BECERRIL	LUCIOLA
46	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10825 URB.QUIÑONES - CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16481035	RIOJAS	CISNEROS	JOSE MANUEL
47	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10048 PUERTO ETEN	DIRECTOR I.E.	16427314	RODAS	MALCA	HILDA
48	E.B.R. PRIMARIA	C.E.CRISTO REY - JOSE LEONARDO ORTIZ	SUB-DIRECTOR I.E.	17450306	SANAVIA	BECERRA	SEGUNDO
49	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11183 CIUDAD ETEN	DIRECTOR I.E.	18115766	SEGURA	VEGA	ROCIO MARISOL
50	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11025 JUAN P.V.Y GUZMAN-LA VICTORIA	SUB-DIRECTOR I.E.	03221110	SEMINARIO	JIBAJA	PACO NOE
51	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10841 PUCALA	DIRECTOR I.E.	27988472	SERRANO	HUERTAS	ESTHER
52	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11020 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16644205	SERRATO	SOPLOPUCO	ELENA
53	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11004 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16408548	SILVA	MIRANDA	MAGDA ACELA
54	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10156 CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	17523522	SIPION	MUSAYON	LUIS
55	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10012 PCSI	DIRECTOR I.E.	16474111	SUAREZ	BECERRA	DANIEL
56	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11508 CUCULI - CHONGOYAPE	DIRECTOR I.E.	16512736	TAVARA	TARRILLO	CARMELA
57	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10017 SANTA ROSA	DIRECTOR I.E.	27043168	VARGAS	CUBAS	MARIO EDGARD

58	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11001 CHICLAYO	SUB-DIRECTOR I.E.	16436626	VASQUEZ	MEJIA	PEPE LAINES
59	E.B.R. PRIMARIA	C.E.11067 CAYALTI	DIRECTOR I.E.	16436224	VASQUEZ	VARGAS	PERPETUA FELICITAS
60	E.B.R. PRIMARIA	C.E.10016 JOSE A.QUINONEZ GONZALES	DIRECTOR I.E.	27701609	ZENA	ACOSTA	LUIS ORESTES

### Nivel Secundario

1	C.E.KARL WEISE – CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16505906	ABANTO	MONJE	NANCY GLADYS
2	C.E.MATER ADMIRABILIS - CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16772105	ABANTO	VERA	SEGUNDO GERMAN
3	C.E.PEDRO A.LABARTHE - CHICLAYO	SUB-DIRECTOR I.E.	16433511	BENAVIDES	CAMPOS	DOMINGO
4	C.E.JOSE MARIA ARGUEDAS - LA VICTORIA	SUB-DIRECTOR I.E.	16461038	CAICAY	LLONTOP	JUAN ARTURO
5	C.E.SAN JUAN BAUTISTA (11084) - CAYALTI	DIRECTOR I.E.	16407205	CALDERON	COELLO	GILBERTO SANTOS
6	C.E.ROSA FLORES DE LA OLIVA - CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	19210557	CARDENAS	CASTRO	MELVA
7	C.E.GREGORIO ODAR MORE - LA CRIA PATAPO	DIRECTOR I.E.	28105692	CAYAO	PAJARES	SEGUNDO
8	C.E.JOSE MARIA ARGUEDAS - LA VICTORIA	SUB-DIRECTOR I.E.	16484582	CORDOVA	CORDOVA	TEOFILO
9	C.E.PEDRO A.LABARTHE - CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16693577	CUMPA	SAMAME	MARCELINO GILBERTO
10	C.E.SANTA MAGDALENA SOFIA - CHICLAYO	SUB-DIRECTOR I.E.	16779255	CUZQUEN	CRUZ	TEODORO WILLIAM
11	C.E.MARIANO MELGAR (11010) JOSE L.ORTIZ	SUB-DIRECTOR I.E.	27365649	DIAZ	ACUÑA	OSCAR
12	C.E.ENRIQUE LOPEZ ALBUJAR - CHONGOYAPE	DIRECTOR I.E.	17450585	ELIAS	ADANAQUE	JUAN FRANCISCO
13	C.E.ANTONIO RAYMONDY - SALTUR	DIRECTOR I.E.	16500963	ESTEVEZ	CUEVA	NORA MARLENE
14	C.E.RAMON ESPINOZA SIERRA - CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16529736	FARRO	DE ODAR	OLGA MERCEDES

15	C.E.PEDRO A.LABARTHE - CHICLAYO	SUB-DIRECTOR I.E.	16450073	GRANADOS	CHERO	TEODORO
16	C.E.NICOLAS LA TORRE - CHICLAYO	SUB-DIRECTOR I.E.	16769449	GUEVARA	LOZADA	ADOLFO
17	C.E.SAN JUAN DE LA VIÑA - NUEVA ARICA	DIRECTOR I.E.	16610341	JIMENEZ	CHIRINOS	JUAN ALBERTO
18	C.E.TUPAC AMARU NEC-16 - LAGUNAS	DIRECTOR I.E.	16421561	LAINEZ	QUINO	MARIA GRACIELA
19	C.E.SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO - ZAÑA	DIRECTOR I.E.	16633246	LEIVA	CARHUATANTA	OLMEDO
20	C.E.NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ (11124)	DIRECTOR I.E.	16412964	LEONARDO	BARBOZA	SANTOS CLAUDIO
21	C.N. ANDRES BARON BERRIOS - PUCALA	DIRECTOR I.E.	16779844	MEDINA	PALACIOS	JUAN DE DIOS
22	C.E.PEDRO A.LABARTHE - CHICLAYO	SUB-DIRECTOR I.E.	16403588	MEÑO	BALLENA	JORGE LUIS
23	C.E.JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMAN - LA VICTORIA	SUB-DIRECTOR I.E.	17837585	MIRANDA	DE CRUZ	BEBA SOLEDAD
24	C.E.11016 JUAN MEJIA BACA - CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16753868	OYOLA	ARMAS	RAFAEL
25	C.E.MARIANO MELGAR (11010) JOSE L.ORTIZ	DIRECTOR I.E.	16408199	PAICO	MORENO	MERY OLINDA
26	C.E.ROSA FLORES DE LA OLIVA - CHICLAYO	SUB-DIRECTOR I.E.	16543269	ROJAS	NUÑEZ	HUGO
27	C.E.DIEGO FERRE SOSA - MONSEFU	DIRECTOR I.E.	17910736	ROMERO	DAVALOS	MAGALY MARGARITA
28	C.E.CALLANCA – MONSEFU	DIRECTOR I.E.	25694573	SALAZAR	GUADALUPE	GUILLERMO MARCELINO
29	C.E.SANTA MAGDALENA SOFIA - CHICLAYO	DIRECTOR I.E.	16468202	TORRES	ZUÑIGA	JORGE ROGELIO
30	C.E.JOSE A.GARCIA Y GARCIA - PUERTO ETEN	DIRECTOR I.E.	16453820	ZURITA	PINGLO	MARCO ANTONIO