

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

*ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO  
Y CIENCIAS POLÍTICAS*



**TESIS**

IMPACTO DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944 EN  
LA PÉRDIDA DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE DOCENTES  
NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUÁNUCO – 2018.

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**TESISTA**

**HUAYNATE SALAZAR, Sherly**

**ASESOR**

**PONCE E INGUNZA, Félix**

**Huánuco – Perú**  
**2018**



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



**RESOLUCIÓN N° 1040-2018-DFD-UDH**  
Huánuco, 17 de diciembre de 2018

Visto la Resolución N° 090-2018-DCATP-UDH de fecha 27 de junio de 2018 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado “**IMPACTO DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944 EN LA PERDIDA DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUÁNUCO - 2018**”, presentado por la Bachiller **Sherly HUAYNATE SALAZAR**;

**CONSIDERANDO:**

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

*Que, mediante Resolución N°587-2015-R-CU-UDH de fecha 29 de mayo de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;*

Que, mediante Inf. N° 25-2018-UDH/FD-CAT/FPel de fecha 08 de noviembre de 2018, el Dr. Félix Ponce e Ingunza Asesor del Proyecto de Investigación “**IMPACTO DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944 EN LA PERDIDA DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUÁNUCO - 2018**”, *aprueba el informe final de la Investigación;*

*Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo la Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;*

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, doña **Sherly HUAYNATE SALAZAR**, para obtener el Título Profesional de **ABOGADA** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Mg. Eli Carbajal Alvarado	: Presidente
Abg. Hugo B. Peralta Baca	: Secretario
Mg. Mariella C. Garay Mercado	: Vocal



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



**RESOLUCIÓN N° 1040-2018-DFD-UDH**  
Huánuco, 17 de diciembre de 2018.

**Artículo Segundo.-** Señalar el día viernes 21 de diciembre de 2018 a horas 8:30 a.m. dicha Sustentación, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad universitaria La Esperanza.

**Artículo Tercero.-** Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencien dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Dr. FERNANDO CORCINO BARRUETA  
DECANO

DISTRIBUCIÓN: Vice. Rect. Académico, Fac. Derecho, Of. Mat. Y Reg. Acad. Interesado, archivo  
FCB/znn



**ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION Y SUSTENTACION DE UNA TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 8.30 horas del día 21 del mes de Diciembre del año dos mil dieciocho se reunieron en el Salon de Audiencias Judiciales de la U.N.H. de Hcu los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N° 1040-2018-DFD -UDH del 17 de diciembre de 2018, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis de la Graduada **Sherly HUAYNATE SALAZAR** la postulante al Título de Abogada, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

**JURADOS CALIFICADORES**

**PUNTAJE**

Mg. Eli Carbajal Alvarado	Presidente	<u>16</u>
Abg. Hugo B. Peralta Baca	Secretario	<u>16</u>
Mg. Mariella C. Garay Mercado	Vocal	<u>15</u>

CALIFICATIVO : 16 Dieciseis  
En números En letras

RESULTADO : aprobado por unanimidad

  
Mg. Eli Carbajal Alvarado  
Presidente

  
Abg. Hugo B. Peralta Baca  
Secretario

  
Mg. Mariella C. Garay Mercado  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A mis padres, hermano, esposo y muy en especial a mi hijito Carlos Rodrigo Ferruzo Huaynate por ser la fuente de todos mis sacrificios.

Sherly

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad de Huánuco y a todos los docentes por haberme permitido desarrollarme como profesional en ciencias del derecho, y al docente asesor del presente trabajo de investigación

A mis padres por haberme dado el apoyo incondicional para poder formarme como un profesional dentro de la rama del derecho.

Sherly

## ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	VII
SUMMARY	VIII
INTRODUCCIÓN	IX

## CÁPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Objetivos generales	3
1.4. Objetivos específicos	4
1.5. Justificación de la investigación	4
1.6. Limitaciones de la investigación	5
1.7. Viabilidad de la Investigación	6

## CÁPITULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	7
2.2. Bases Teóricas	14
2.2.1. Ley de Reforma Magisterial N° 29944.	14
2.2.1.1. Antecedentes de la Ley de Reforma Magisterial	14
2.2.1.2. Principios de la ley	15
2.2.1.3. El profesor y la carrera pública magisterial.	16
2.2.1.4. Objetivos de la carrera pública magisterial	16
2.2.1.5. Ingreso a la carrera pública magisterial	17
2.2.1.6. Permanencia en la carrera pública magisterial	19

2.2.1.7. Evaluación del desempeño docente	20
2.2.1.8. Término de la relación laboral.	22
2.2.2. Estabilidad laboral	25
2.2.2.1. Definición	24
2.2.2.2. La estabilidad laboral en el Perú	26
2.2.2.3. Clases de Estabilidad Laboral	27
2.2.2.4. Organización Internacional del trabajo (OIT)	28
2.2.2.5. Libertad de Trabajo	29
2.2.2.6. Derecho al Trabajo	30
2.2.2.7. Protección del trabajador	31
2.2.2.8. Despido	32
2.2.2.9. El Despido y la Dignidad Moral del Trabajador	34
2.3. Definiciones conceptuales	34
2.4. Hipótesis	37
2.4.1. Hipótesis General	37
2.4.2. Hipótesis nula	37
2.4.3. Hipótesis Específicas	37
2.5. Variables	38
2.5.1. Variable Independiente	38
2.5.2. Variable dependiente	38
2.6. Operacionalización de variables (Dimensiones e indicadores)	39

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de Investigación	40
3.1.1. Enfoque	40
3.1.2. Alcance o Nivel	40
3.1.3. Diseño	40
3.2. Población y muestra	41
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43



3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	43
--	----

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

4.1. Procesamiento de datos.	44
4.2. Contrastacion de Hipótesis y prueba de hipótesis.	60

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSION DE RESULTADOS**

4.1. Contrastacion de los resultados del trabajo de investigación.	71
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	81

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “**Impacto de la ley de reforma magisterial N° 29944 en la pérdida de la estabilidad laboral de docentes nombrados del distrito de Huánuco – 2018**”, tuvo como objetivo: Determinar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la Estabilidad laboral, de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018. Para lo cual se trabajó con una muestra de 74 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huánuco. El tipo de investigación es cualitativo. El Diseño es descriptivo correlacional. Alcance o nivel; explicativo. La técnica e instrumento de recolección de datos fueron: La encuesta y el cuestionario. La contrastación de hipótesis se realizó con el análisis inferencial con el programa spss, para comprobar la hipótesis General, se tiene el siguiente resultado Donde, los grados de libertad de 140 para el nivel de significancia de 0,05 usando al tabla de distribución de Chi Cuadrado  $X^2$  nos da un valor de :  $x^2 = 618,6130$  situándose en la zona de Rechazo de la  $H_0$ . Se concluye que el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 es negativo porque atenta contra la Estabilidad laboral de docentes nombrados

**Palabras claves:** Ley de reforma magisterial, estabilidad laboral, docentes nombrados

## SUMMARY

The present research work entitled "Impact of the law of teacher reform No. 29944 on the loss of job security of appointed teachers of the district of Huánuco - 2018", aimed to: Determine the Impact of the Law on Teacher Reform No. 29944 in the loss of job stability, teachers appointed from the District of Huánuco - 2018. For which we worked with a sample of 74 teachers from the Educational Institutions of Huánuco district. The type of research is qualitative. Design is descriptive correlational. Scope or level; explanatory. The technique and instrument of data collection were: The survey and the questionnaire. The test of hypothesis was made with the inferential analysis with the spss program, to check the General hypothesis, we have the following result Where, the degrees of freedom of 140 for the level of significance of 0.05 using the distribution table of Chi Square  $X^2$  gives us a value of:  $x^2 = 618.6130$  standing in the Rejection zone of the  $H_0$ . It is concluded that the Impact of the Law on Teacher Reform No. 29944 is negative because it undermines the job stability of appointed teachers

**Keywords:** Law on teacher reform, job stability, appointed teachers

## INTRODUCCION

En el presente trabajo de investigación titulado “Impacto de la ley de reforma magisterial N° 29944 en la pérdida de la estabilidad laboral de docentes nombrados del distrito de Huánuco – 2018” se realizó con la finalidad de medir el impacto de la referida ley en los docentes nombrados en el distrito de Huánuco; Esta ley se caracterizaba por una estabilidad laboral relativa, con la incorporación voluntaria, con un ascenso de escala por evaluación, en donde predominaba el principio de la meritocracia, con una escala remunerativa diferenciada y sustancial de escala a escala, evaluación para el ingreso, evaluación del desempeño laboral para su permanencia en el cargo y evaluación para acceder a cargos de directores y sub directores. La promulgación de esta ley originó las reacciones y protestas por parte del magisterio a través del Sindicato Unitario de Trabajadores en Educación del Perú (SUTEP), por la inconstitucionalidad de la presente ley, porque atentaba contra la estabilidad laboral y era discriminatorio. Ante esta situación se formuló el siguiente Problema: ¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la Estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018?

Frente a estos problemas del magisterio nacional que constantemente reclaman en las calles, con movilizaciones, paros, huelgas, tal como se produjo el año pasado que paralizó las labores académicas en los colegios, escuelas de Educación Básica por más de dos meses en las regiones de Cusco, en algunos casos un mes y medio y en nuestra región cerca de dos meses por lo que es necesario investigar el impacto de la estabilidad laboral en los docentes nombrados en la Provincia de Huánuco. Para lo cual se estableció el siguiente objetivo: Determinar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la Estabilidad laboral, de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

Para poder desarrollar el marco teórico se ha recorrido a los antecedentes de otras investigaciones similares realizadas a nivel internacional y nacional, así mismo tener como referencia con las referidas investigaciones, de la misma forma se realizó el análisis de la ley de la reforma Magisterial y estudiosos del tema para tener un concepto más amplio acerca del tema que se está investigando. El tipo de investigación es cualitativo. El Diseño es descriptivo correlacional. Alcance o nivel; explicativo. La técnica e instrumento de recolección de datos que se utilizaron fueron: La encuesta y el cuestionario. Las fuentes de información fueron las bibliográficas.

Las limitaciones encontradas para realizar el presente trabajo de investigación radican en las siguientes: económico, bibliográficas, en el recojo de información, factor tiempo y las responsabilidades familiares. Las conclusiones más resaltantes fueron el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 es negativo porque atenta contra la Estabilidad laboral, de docentes nombrados, es negativo en su dimensión ingreso de docentes a la carrera pública magisterial, es negativo en su dimensión de permanencia en la carrera Pública Magisterial, es negativo en su dimensión de término de la carrera pública magisterial, es negativo en la dimensión de trabajo estable de docentes nombrados, es negativo en la dimensión a la vulneración de la estabilidad laboral del docente nombrado. En la parte final comprende las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Descripción del problema

El Magisterio Nacional con la Ley del Profesorado N° 24029, promulgada el 14 de diciembre de 1984 y la Modificatoria ley N° 25212, promulgada el 20 de mayo de 1990; los profesores gozaba de una Estabilidad Laboral absoluta, ascensos de nivel magisterial automática, donde predominaba el principio de la antigüedad, es decir de los años de servicio determinaban para ocupar los principales cargos de la administración en el sector educación, gozaban de una serie de beneficios como licencias, permisos. Se accede a cargo de profesores a docentes sin título pedagógico con nombramiento interino.

En cumplimiento de la propuesta del Proyecto Educativo Nacional (PEN), se promulgó la Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29062, el 11 de julio del año 2007. Esta ley se caracterizaba por una estabilidad laboral relativa, con la incorporación voluntaria, con un ascenso de escala por evaluación, en donde predominaba el principio de la meritocracia, con una escala remunerativa diferenciada y sustancial de escala a escala, evaluación para el ingreso, evaluación del desempeño laboral para su permanencia en el cargo y evaluación para acceder a cargos de directores y sub directores. La promulgación de esta ley originó las reacciones y protestas por parte del magisterio a través del Sindicato Unitario de Trabajadores en Educación del Perú (SUTEP), por la inconstitucionalidad de la presente ley, porque atentaba contra la estabilidad laboral y era discriminatorio.

El Ministerio de Educación pese a los reclamos y protestas implementó el acceso a la carrera pública magisterial mediante la evaluación en el año 2009, teniendo como resultado 55,000 docentes incorporados a la nueva ley magisterial, con escalas remunerativas

basadas en la meritocracia, tal es el caso que con la ley del profesorado un docente de III escala con 30 horas de jornada laboral su sueldo era S/. 1 266.00 aproximadamente y con la Ley de la Carrera Pública Magisterial un docente con la misma escala y jornada laboral su sueldo era S/. 2003.00. Por lo que se podía notar la diferencia entre uno y el otro.

Ante las protestas del magisterio nacional por esta diferencia de remuneraciones, se creó la nueva ley con el nombre de Ley de la Reforma magisterial N° 29944, que se promulgó el 24 de mayo del año 2012 y contra todo pronóstico del magisterio nacional que pedía derogar la ley de la Carrera pública magisterial, esta nueva ley se caracteriza por seguir teniendo una estabilidad laboral relativa, con la incorporación obligatoria, escala remunerativa propia de escala a escala, basado en el principio de meritocracia.

Con la Promulgación de la Ley de Reforma magisterial N° 29944, se incorporaron a todos los docentes provenientes de la ley del profesorado N° 24029 y docentes de la ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29062, y como consecuencia se derogaron ambas leyes. Frente a esta Ley de Reforma Magisterial, los docentes provenientes de la ley del profesorado N° 24029 no están de acuerdo hasta la actualidad, es por eso que se presentan diversos reclamos, a través del SUTEP y SUTER, con medidas de lucha como paros, movilizaciones, huelgas como se produjo en año 2017 que tuvo como duración hasta más de dos meses en algunas Regiones del Perú, porque se oponen a las evaluaciones punitivas, no al despido masivo, reclaman la estabilidad laboral, solicitan derogar la ley de la reforma magisterial. Así mismo solicitan un sueldo justo de acuerdo a la canasta familiar, que equivale a una Unidad Impositiva Tributaria (UIT).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la Estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

**PE1.** ¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial del Distrito de Huánuco – 2018?

**PE2.** ¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Permanencia de la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018?

**PE3.** ¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018?

**PE4.** ¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el trabajo estable de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018?

**PE5.** ¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018?

## **1.3. Objetivo general**

Determinar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la Estabilidad laboral, de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018



#### **1.4. Objetivos específicos**

**OE1.** Explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial del Distrito de Huánuco – 2018.

**OE2.** Explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Permanencia de la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

**OE3.** Explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

**OE4.** Explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el trabajo estable de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

**OE5.** Explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

Frente a estos problemas del magisterio nacional que constantemente reclaman en las calles, con movilizaciones, paros, huelgas, tal como se produjo el año pasado que paralizó las labores académicas en los colegios, escuelas de Educación Básica por más de dos meses en las regiones de Cusco, en algunos casos un mes y medio y en nuestra región cerca de dos meses por lo que es necesario investigar el impacto de la estabilidad laboral en los docentes nombrados en la Provincia de Huánuco.

El Ministerio de Educación tiene la intención de mejorar la calidad educativa en el Perú, para lo cual está apostando por una serie de medidas que hace posible el logro de tales objetivos, proponiendo el cambio de actitud en los docentes, quienes son el

principal actor que hará posible dichas mejoras en la educación de los alumnos; sin embargo, con la promulgación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en donde pone en riesgo la estabilidad laboral de los docentes, con los mecanismos de Evaluación en el Desempeño Laboral, tal como lo remarca en el Art. 23. La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia. Es obligatoria y se realizan como máximo cada tres años. Los docentes que no aprueban en la segunda evaluación extraordinaria serán separados de la Carrera Pública Magisterial.

## 1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones encontradas al ejecutar la investigación fueron diversas, lo que fue superado y entre los más significativos exploremos a continuación:

- a) **Limitaciones Económicas:** El financiamiento económico es un factor principal para la realización de todo tipo de trabajos y en la realización del presente trabajo no es ajeno ya que fue asumido por mis propios peculios en toda su dimensión.
- b) **Limitaciones Bibliográficas:** Por la naturaleza del tema a investigar existió limitantes en las bibliografías, no hubo bibliotecas en el medio y las que hay no tienen información relevante, en algunos casos, libros desfasados.
- c) **Limitaciones en el recojo de información:** Para la aplicación de cuestionarios se presentó dificultades debido a que no tuvieron la voluntad de apoyar y en algunos casos dieron información irrelevante.
- d) **Limitaciones de Tiempo:** El tiempo fue un limitante muy influyente en un trabajo de investigación por lo que se tuvo que hacer un esfuerzo para realizarlo.
- e) **Limitaciones con la responsabilidad familiar:** La responsabilidad familiar me imposibilitó realizar a tiempo completo la investigación en curso.

## **1.7. Viabilidad de la investigación**

La investigación fue viable porque se desarrolló en un medio urbano, donde hubo mucha accesibilidad a las herramientas que se necesita. De la misma forma existe medios y materiales para poder realizar con facilidad. El tema en estudio es accesible porque existe abundante bibliografía, antecedentes de investigación y referencias bibliográficas.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

- a) **Yolanda Verónica Quiloango Farinango.** (2014) La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. Tesis para optar el Título profesional de Abogado. Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador. Llegó a las siguientes conclusiones:

1. Para finalizar con la presente investigación, y luego de revisar las principales leyes relacionadas con el derecho laboral y en concreto con lo que tiene que ver en relación a la estabilidad laboral en nuestro país, podemos darnos cuenta que el derecho al trabajo se ha plasmado en las legislaciones del mundo como resultado de las innumerables manifestaciones sociales, resultado de ello nuestra Constitución de la República del Ecuador determina que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía familiar; es decir, mediante el trabajo se procura obtener los recursos económicos que permitan cubrir las imperantes necesidades del trabajador y de todos quienes dependen de él.

2. No cabe duda que cuando hablamos de estabilidad laboral, el contrato de trabajo, traducido como el convenio bilateral y la ejecución inmediata del trabajo, es fuente de donde nacen una serie de obligaciones recíprocas para trabajadores y empleadores; es decir, si el trabajador realiza sus funciones ininterrumpidamente a través del tiempo y el empleador le brinda su confianza, le paga su salario y le otorga las demás prestaciones sociales previstas en la ley, se van

creando las condiciones para que opere la estabilidad y por ende la continuidad en el empleo. De esta forma se pretende proteger al trabajador de los despidos arbitrarios que le privan del sustento diario que le proporciona su trabajo noble y digno y por ello interviene el Estado a través del derecho a la estabilidad consagrado en la Carta Magna, para garantizar una situación de hecho como es la permanencia en el trabajo, que sin embargo, en la práctica sigue siendo letra muerta.

**3.** En el Ecuador como analizamos anteriormente tenemos una estabilidad legal; es decir, que la ley ha preceptuado ciertas normas de protección al trabajador, como lo establece el artículo 14 del Código del Trabajo, una estabilidad mínima de un año a ciertas clases de contratos, que cumplan con el requisito de que su actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, y este contrato puede ser celebrado por tiempo fijo o por tiempo indefinido. De tal forma que el fundamento económico de la estabilidad radica en el interés del trabajador para lograr la seguridad económica y social, presente y futura, para lo cual mientras pertenece a la población económicamente activa, cuenta como renta fundamental y generalmente única al salario, el cual depende de su permanencia en el trabajo.

**4.** Pienso que el trabajador necesita de una estabilidad laboral en su puesto de trabajo, esto le otorga un mínimo de tranquilidad y confianza en el desarrollo de las labores, la producción aumenta notablemente y repercute en el bienestar de la sociedad, la colectividad prospera y todos juntos marchan hacia el bienestar general, todo esto viene dado por un fundamento jurídico que es el más importante, porque se requiere de una norma positiva que garantice y proteja la institución de la estabilidad laboral; de tal forma que, para que todos los ciudadanos de sometan a ella, no solo es necesario

que se consagre el derecho, sino que se requiere su cabal aplicación. Si bien nuestro Código del Trabajo, establece ciertas normas de estabilidad absoluta, como por ejemplo, la prohibición de despedir a la mujer embarazada, o a quien se halla cumpliendo el servicio militar, etc., esto en la realidad no siempre se respeta; es decir, no se cumple dicha estabilidad, ya que lo que ocurre en el diario vivir no es precisamente el reintegrar al trabajador despedido como lo manda la ley, sino reconocerle una ínfima indemnización por despido intempestivo.

5. Partiendo de lo anterior, considero que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo no solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido de manera abrupta, sin justificación alguna, justamente porque dicha indemnización no está acorde con la realidad económica de las familias ecuatorianas, es por ello que se hace necesario imponer más drásticas sanciones a quien o quienes incumplan o violen estos principios reconocidos en favor de los trabajadores, como indemnizaciones más fuertes para el empleador que despida sin causa justa a su trabajador, sin perjuicio de establecer una normativa que asegure una estabilidad en el empleo mínima de dos años por lo menos en los contratos de trabajo celebrados a plazo fijo.

- b) **Isidro Grimaniel Quispe Cansaya.** (2016) Análisis comparativo del derecho a la estabilidad laboral en la Ley de reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México. Tesis para optar el título Profesional de Abogado. Universidad Nacional del Altiplano. Puno – Perú. Llego a las siguientes conclusiones:

**PRIMERA:** Las sociedades a lo largo de la historia han mantenido el oficio del maestro como un elemento primordial

del sistema educativo latinoamericano. No obstante, a través del tiempo, su significado y función social se ha modificado de acuerdo con las grandes transformaciones de los países. Las políticas de reforma educativa cambiaron de orientación, condiciones y enfoques con respecto al trabajo y la identidad docente, creándoles una situación de temeridad, inestabilidad no solo en el desempeño de su labor sino también en el ámbito familiar. Estas condicionantes, podrían argumentarse como una vulneración que resta el derecho a la “estabilidad laboral” en comparación con sus legislaciones anteriores; en tanto que determinan periódicamente su continuidad de acuerdo a los resultados de sus evaluaciones, que lo ubican en condiciones profesionales distintas a sus pares.

**SEGUNDA:** El tratamiento que se le brinda a la institución jurídica de la estabilidad laboral docente, como condición de permanencia en el puesto de trabajo; en el ámbito del derecho comparado, es muy diverso; puesto que, en los estatutos de Argentina y Chile, la permanencia de estos se encuentra prácticamente resuelta en lo formal, dado que sus causales de retiro de la carrera son disciplinarias o por cumplir el tiempo de servicio para la jubilación. Pero también, en algunas legislaciones como la nuestra, se ha implantado otro mecanismo mucho más punitivo que los demás. Es así que en las legislaciones del Perú, Colombia y México, a la nueva generación de docentes que se empieza a configurar en la actualidad les espera una permanencia condicionada a los resultados de su desempeño dentro del aula y en la institución educativa, producto del contexto de competencia que instalan estas preocupaciones estatales por mejorar la calidad educativa. A pesar del valor que toman las evaluaciones de desempeño en la permanencia de los docentes, no es posible reducirla a este único factor. Conforme a su satisfacción personal y a la motivación que encuentren en su entorno

educativo, los profesores pueden desear permanecer o no en el cargo. Sin embargo, esto es un aspecto que, en general en las políticas, no sólo del país, sino de Latinoamérica, se encuentra ausente.

**TERCERA:** El principio de estabilidad laboral involucra también el principio de seguridad jurídica para el trabajador. Ello es así, ya que evita que el trabajador se encuentre en un estado de constante riesgo de perder su empleo, de lo contrario, se ocasionaría en el trabajador y su familia de manera inmediata un cambio constante en su estilo de vida y quizá de lugar de residencia. Es así que la normatividad de algunos países como el de Colombia o México, no lo regulan de manera clara y precisa, pues lo que seguramente pretende los estados es dejar de lado o no aplicar este principio. Lo que en el Perú está determinado taxativamente, pero con una limitante que se concretizará siempre y cuando se aprueben las evaluaciones obligatorias ofrecidas. Cosa muy distinta ocurre en las legislaciones de Argentina y Chile, pues estos mantienen una concepción más principista y garantista de acuerdo al desenvolvimiento en la función docente.

**CUARTA:** Es así que la Ley de Reforma Magisterial del Perú, el Estatuto de Profesionalización Docente de Colombia y la Ley General de Servicio Profesional Docente de México, mantienen una semejanza y similitud muy clara respecto al ingreso, permanencia, estabilidad laboral y término en la carrera docente; lo que difiere en gran medida con las legislaciones del Sistema de desarrollo Profesional Docente de Chile y el Estatuto Docente de Argentina, puesto que en esencia, aún mantienen una legislación garantista de los derechos del docente respecto a la permanencia en el cargo y su estabilidad laboral.



c) **Fernando Azañero Sandoval.** (2015). Incertidumbre jurídica en la ley de la reforma magisterial N° 29944 en los docentes nombrados de la provincia de Huarochiri. Región Lima. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Resultados estadísticos inferenciales para la hipótesis general: Existe incertidumbre jurídica en la Ley de la Reforma Magisterial No 29944 en los docentes nombrados de la Provincia de Huarochirí-Región Lima.

2. Resultados inferencia les de la hipótesis específica 1: Existe incertidumbre jurídica en el ingreso a la carrera pública magisterial en la Ley de la Reforma Magisterial No 29944 en los docentes nombrados de la Provincia de Huarochirí-Región Lima.

3. Resultados inferenciales de la hipótesis específica 2: Existe incertidumbre jurídica en las evaluaciones en la Ley de la Reforma Magisterial No 29944 en los docentes nombrados de la Provincia de Huarochirí-Región Lima.

4. Los resultados inferenciales de la hipótesis específica 3: Existe incertidumbre jurídica del artículo 53, inciso C en la Ley de la Reforma Magisterial No 29944 en los docentes nombrados de la Provincia de Huarochirí-Región Lima.

d) **Karla Lorena Iglesias Facundo.** (2016) Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco. Tesis para optar el título profesional de Abogada. Universidad de Huánuco. Huánuco - Perú. Llego a las siguientes conclusiones:

**1.** Se ha determinado que el precedente vinculante Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728º – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los concedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas.

**2.** Queda identificada la afectación al Derecho a la igualdad y la no discriminación ya que una primera disposición este precedente fue de aplicación todos los trabajadores del Régimen Laboral Privado que trabajen en el Estado, excluyendo a sus pares en las entidades privadas en la que ya se había configurado la desigualdad. Ahora bien en poco menos de un año de la emisión y aplicación del precedente Huatuco, en todos los Juzgados Laborales y Civiles de nuestra ciudad, se promueven nueva formas de interpretación y aclaración de la sentencia como lo establece la CASACIÓN N° 11169-2014 LA LIBERTAD, el Tribunal Constitucional mediante Exp.06681-2013-PA/TC, donde el Pleno Constitucional precisa que la aplicación del Precedente Huatuco sólo resulta aplicable cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la Carrera Administrativa, y que los obreros municipales no forman parte del Precedente Huatuco.

**3.** Está demostrado que el precedente Huatuco guarda en ella muchas inconsistencias, ello debido al apresurado establecimiento de un precedente en la cual no se respetó los presupuestos básicos para la emisión de un precedente vinculante, por lo que su establecimiento está orientando al

fracaso ya que si hasta a fecha el Tribunal Constitucional y otras instancias judiciales se han pronunciado respecto al precedente, ninguna de ellas ha validado el precedente en su totalidad, cuestión que demuestra que todo acto que vulnera de derechos es rechazado no solo por los estudiosos del derecho sino también por la sociedad, quienes mediante sus recursos protestan ante tal abuso.

## **2.2. Bases teóricas**

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

#### **2.2.1.1. Antecedentes de la Ley de Reforma Magisterial**

La Nueva Ley de reforma magisterial tiene como antecedentes a la Ley del Profesorado N° 24029, promulgada el 14 de diciembre de 1984 y la Modificatoria N° 25212, promulgada el 20 de mayo de 1990. Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29062, el 11 de julio del año 2007. Ley de la Reforma magisterial N° 29944, que se promulgó el 24 de mayo del año 2012 es la ley que está en vigencia para todo el magisterio nacional y que derogó a las 2 leyes anteriores, es decir la Ley N° 24029 y Ley N° 29062.

La Nueva Ley de Reforma Magisterial fue creada con la finalidad de elevar el nivel de desempeño docente, en todos sus extremos, o también llamada ley de la meritocracia, en donde el desarrollo profesional es lo más resaltante. Tiene sus antecedentes en los múltiples fracasos de reforma educativa que se planteó en las décadas de los años de 1980, 1990, 2000 y que hasta la actualidad no se presenta cambios ni mejoras en la educación peruana.

### **2.2.1.2. Principios de la ley.**

Los principios son las bases fundamentales que orientan el fin de la referida Ley, es la razón de ser, es el fin supremo hacia donde se oriente, y a quienes se dirige, tal como lo explica en el siguiente artículo:

**Art. 2** El régimen laboral del magisterio público se sustenta en los siguientes principios:

**a. Principio de legalidad:** Los derechos y obligaciones que genera el ejercicio de la profesión docente se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley 28044, Ley General de Educación, y sus modificatorias, la presente Ley y sus reglamentos.

**b. Principio de probidad y ética pública:** La actuación del profesor se sujeta a lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la presente Ley.

**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 del 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.

### **2.2.1.3. El profesor y la carrera pública magisterial.**

**Art. 4.** 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.

Es necesario mencionar que el profesional de la educación tenga una ley que lo respalde en sus derechos, deberes, obligaciones, mejoras en las condiciones laborales y económicas, por lo que es necesaria una ley que exprese las necesidades y el sentir del maestro peruano, sin discriminación, eminentemente protector hacia los profesores.

### **2.2.1.4. Objetivos de la carrera pública magisterial.**

El principal objetivo de la ley RM es elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes y el buen desempeño docente, tal como lo explica detalladamente en el artículo que se explica a continuación:

**Art. 5.** La Carrera Pública Magisterial rige en todo el territorio nacional, es de gestión descentralizada y tiene como objetivos:

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

**b.** Promover el mejoramiento sostenido de la calidad profesional e idoneidad del profesor para el logro del aprendizaje y del desarrollo integral de los estudiantes.

**c.** Valorar el mérito en el desempeño laboral.

**d.** Generar las condiciones para el ascenso a las diversas escalas de la Carrera Pública Magisterial, en igualdad de oportunidades.

**e.** Propiciar mejores condiciones de trabajo para facilitar el buen desempeño del profesor en las instituciones y programas educativos.

**f.** Determinar criterios y procesos de evaluación que garanticen el ingreso y la permanencia de profesores de calidad.

**g.** Fortalecer el Programa de Formación y Capacitación Permanente establecido en la Ley 28044, Ley General de Educación.

#### **2.2.1.5. Ingreso a la carrera pública magisterial.**

El deseo fundamental de todo docente después de haberse esforzado durante los 5 años en una universidad o instituto superior pedagógico es nombrarse en el trabajo para la cual se preparó, pero en muchas ocasiones se ve con otra realidad, en donde lo dicen que primero tienes que concursar para acceder a un puesto de trabajo y que por muchas razones el noble docente no está preparado es casi imposible que logra trabajar como docente y para lo cual la Ley le exige ciertas pautas, tal como requiere en los siguientes artículos:

**Art. 17.** Nombramiento en la Carrera Pública Magisterial. El ingreso a la Carrera Pública Magisterial es por concurso público. Se formaliza mediante resolución de nombramiento en la primera escala magisterial.

**Art. 18.** Concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial. El Ministerio de Educación autoriza, cada dos años, la convocatoria para el concurso público de ingreso a la Carrera Pública Magisterial, el mismo que se realiza en dos etapas:

**a. Primera etapa:** Está a cargo del Ministerio de Educación y evalúa las capacidades y conocimientos del postulante para el ejercicio de la docencia en la modalidad, forma, nivel y especialidad de las plazas en concurso. Se realiza a través de una prueba nacional clasificatoria.

**b. Segunda etapa:** Está a cargo de la institución educativa y evalúa la capacidad didáctica, formación, méritos y experiencia de quienes resulten aptos en la primera etapa. En las instituciones educativas unidocentes o multigrado, la segunda etapa está a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). La relación de plazas vacantes por institución educativa es elaborada por la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y refrendada a nivel regional y nacional por las instancias correspondientes.

**Art. 21.** Cuadro de méritos para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.

Los puntajes obtenidos en la primera y segunda etapas se suman para establecer el cuadro de méritos por modalidad, forma, nivel y especialidad. Las plazas se adjudican en estricto orden de méritos por institución educativa.

En cada convocatoria únicamente ingresan a la Carrera Pública Magisterial los profesores que alcancen plaza vacante. Cada concurso es independiente y sus resultados son cancelatorios. La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL)

expide la resolución de nombramiento en la primera escala magisterial.

Cabe hacer unas precisiones con respecto al Ingreso a la Carrera Pública Magisterial, según los Arts. 17 y 18, se realiza mediante un concurso público organizado y dirigido por el Ministerio de Educación, que tiene como objetivo seleccionar a los mejores profesores para las Instituciones Educativas Públicas, luego acceder a una plaza para su nombramiento para adjudicar de acuerdo al orden de mérito.

#### **2.2.1.6. Permanencia en la carrera pública magisterial.**

La permanencia en todo trabajo es vital, porque el trabajo es un derecho inherente a todo ser humano, es un fin supremo que deseamos todas las personas, pero sin embargo hay leyes que condicionan a la permanencia de un trabajador, en este caso de los profesores están supeditados a los artículos que a continuación lo explicamos en detalle.

##### **Art. 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.

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.



Los profesores retirados de la Carrera Pública Magisterial pueden acceder al Programa de Reversión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Es necesario aclarar para la permanencia en la carrera pública magisterial, el principal indicador es el Marco del Buen Desempeño Docente, que le permite al profesor conocer los dominios, las competencias y desempeños, así mismo las orientaciones durante su labor pedagógica.

#### **2.2.1.7. Evaluación del desempeño docente.**

La Evaluación del desempeño docente viene a ser un examen en la labor pedagógica del maestro, es decir cómo va desarrollando las actividades de enseñanza – aprendizaje con los estudiantes a su cargo. Este tipo de actividad va ser evaluado por un experto en la materia, este tipo de evaluación son lo que al maestro lo tiene amenazado con la pérdida de la estabilidad laboral que por muchos años lo ha mantenido con total confianza y firmeza.

**Art. 24.** 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.

**Art. 44.** Reglamento de la ley de Reforma Magisterial (RLRM). D.S.N° 004-2013-ED. Objetivo de la evaluación del desempeño docente:

**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.

**Art. 45.** Reglamento de la ley de Reforma Magisterial (RLRM). D.S.N° 004-2013-ED. Obligatoriedad de la evaluación de desempeño docente

**45.1** La evaluación del desempeño docente ordinaria es de carácter obligatorio para todos los profesores comprendidos en la carrera pública magisterial que ocupan el cargo de profesor de aula y se realiza cada tres (03) años. Numeral 45.1 del artículo 45 modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N.° 001-2016-MINEDU, publicado el 9 de enero de 2016.

**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.

Cabe mencionar que la Ley dispone que la evaluación del desempeño docente se efectuó cada tres años. La referencia serán los cuatro dominios establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente y la evaluación del progreso de aprendizaje de los alumnos, como condición única para que el docente permanezca en el servicio de la Carrera Pública Magisterial y en caso de desaprobación en 3 evaluaciones continuas, será retirado automáticamente del magisterio sin tener oportunidad de regresar al servicio magisterial.

### **2.2.1.8. Término de la relación laboral.**

El fin de un trabajo siempre ha sido materia de mucha angustia para los trabajadores, es así que siempre la ley contempla casos de fin a la relación laboral, para lo cual el magisterio también está regido por los siguientes artículos:

**Art. 110.** Reglamento de la ley de Reforma Magisterial (RLRM). D.S.N° 004-2013-ED Retiro de la Carrera Pública Magisterial.

El retiro de la Carrera Pública Magisterial extingue la relación laboral del profesor con el Sector poniendo término a la Carrera Pública Magisterial y a los derechos inherentes a ella. Se produce por las causales señaladas en el artículo 53 de la Ley y se formaliza mediante resolución administrativa de cese.

**Art. 111.** Reglamento de la ley de Reforma Magisterial (RLRM). D.S.N° 004-2013-ED. Renuncia de la Carrera Publica Magisterial

**111.1** La renuncia se produce a solicitud expresa del profesor con firma legalizada ante Notario Público o autenticada por Fedatario.

**111.2** La solicitud es presentada ante el jefe inmediato del profesor, con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario, previos a la fecha en que solicita su renuncia, siendo potestad del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada la exoneración del plazo.

**111.3** El profesor comprendido en un proceso administrativo disciplinario, no puede presentar renuncia en tanto no se concluya el referido proceso, se delimite la

responsabilidad y se cumpla con la ejecución de la sanción de ser el caso.

**111.4** El profesor podrá solicitar el desistimiento de la renuncia sólo si no se ha emitido la resolución respectiva.

**Art. 112.** Reglamento de la ley de Reforma Magisterial (RLRM). D.S.N° 004-2013-ED. Destitución de la Carrera Publica Magisterial

**112.1** La destitución es el término de la Carrera Pública Magisterial producto de una sanción administrativa o como consecuencia de resolución judicial consentida y ejecutoriada de condena por delito doloso con pena privativa de la libertad efectiva.

**112.2** En el caso de profesor retirado que luego de un proceso administrativo disciplinario es sancionado con destitución, la resolución correspondiente forma parte de su legajo.

**Art. 113.** Reglamento de la ley de Reforma Magisterial (RLRM). D.S.N° 004-2013-ED. Retiro por no haber aprobado la evaluación de desempeño docente

El profesor que conforme al segundo párrafo del artículo 23 de la Ley no apruebe la segunda evaluación extraordinaria de la evaluación de desempeño docente será cesado definitivamente de la Carrera Pública Magisterial, sin previo proceso administrativo disciplinario.

**Art. 114.** Reglamento de la ley de Reforma Magisterial (RLRM). D.S. N° 004 – 2013 - ED. Retiro por límite de edad de la Carrera Publica Magisterial.

El profesor es retirado definitivamente al cumplir sesenta y cinco (65) años de edad. El retiro se efectúa de oficio debiendo la administración comunicar del hecho al profesor en un plazo no menor de quince (15) días calendario previos al retiro.

Díaz. (2015). Hace referencia: “Simultáneamente, el actual Régimen ha endurecido la medida de trabajar solamente hasta los 65 años de edad. Es decir, los nombrados que llegan a esa edad deben cesar obligatoriamente, lo cual no querían hacer en forma voluntaria, debido a que en condición de cesantes percibirían sólo la mitad de sus actuales remuneraciones”.

**Art. 115.** Reglamento de la ley de Reforma Magisterial (RLRM). D.S.N° 004-2013-ED. Retiro por incapacidad permanente de la Carrera Publica magisterial

La autoridad competente, de oficio, emite la resolución administrativa disponiendo el retiro por incapacidad permanente para el trabajo, previo Informe Médico de la Junta Médica. Evaluadora del Seguro Social de Salud-ESSALUD que determina la incapacidad permanente, física o mental del profesor.

**Art. 116.** Reglamento de la ley de Reforma Magisterial (RLRM). D.S.N° 004-2013-ED. Retiro por fallecimiento de la Carrera Publica Magisterial

La autoridad competente, de oficio, emite la resolución administrativa de cese por fallecimiento del profesor a partir del día de su deceso, acreditado con el Acta de Defunción emitida por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil-RENIEC.

Es importante que exista una ley que regule, los derechos y deberes, de los docentes en el Perú, siempre en cuando respetando sus expectativas, que le proteja, que le haga respetar y que se siente personificado dentro de la ley, La leyes en el mundo han nacido con fines de proteger y encaminar a las organizaciones para un mejor desempeño y desarrollo de las sociedades en todo el mundo.

## **2.2.2. Estabilidad laboral.**

### **2.2.2.1. Definición.**

Por su parte, Ortiz (2010, p. 89) define la estabilidad como una garantía establecida constitucionalmente para proteger el derecho al trabajo. Ello supone la consideración de que al trabajador no debe ser despedido sin existir una causa demostrada y justificada plenamente; por lo cual la estabilidad laboral se encuentra condicionada o limitada por un conjunto de eventos que podrían ser analizados por los tribunales del trabajo competentes para dictaminar la procedencia o no de las causales defendidas por el patrono en caso de un despido.

Rosales (2008, P. 96) agrega que la estabilidad laboral constituye un derecho del trabajo, el cual le da la potestad de permanecer en un empleo, incluso sin contar con la anuencia del patrono, mientras no exista una causa relevante que justifique su despido. Por tanto, bajo esta perspectiva alude a un derecho de permanecer en un empleo, adjudicando la idea de la existencia de la potestad por parte del trabajador de no ser objeto de despido, por cuanto la ley está tutelando su derecho a mantenerse activo. (Citado por Sánchez. 2015. p. 132).

Plá, (1968). “La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de

no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar. El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. La estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo "reparador" del principio de continuidad de la relación laboral que, "...sólo se debe disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado." (Citado por Quispe Cansaya, Isidro G. 2016)

Los docentes en el Perú, con la aplicación retroactiva de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial, han sido agredidos objetivamente en su situación de nombrados y con estabilidad laboral, considerándose esta situación como un acto que transgrede principios fundamentales del derecho y lo que la Constitución del Estado garantiza. Por lo tanto, se considera de suma importancia deslindar los antecedentes y consecuencias que este tipo de actos del Estado, puedan llegar a tener en la sociedad y en los fundamentos mismos del derecho. (Díaz. 2015)

Efectivamente todo los autores arriba mencionados coinciden que la estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido.

#### **2.2.2.2. La estabilidad laboral en el Perú**

En la Constitución de 1979, se reconoce el derecho a la estabilidad laboral, así se tiene en el artículo 49° lo siguiente: “ El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El

trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”. Por su parte la actual Constitución de 1993, expresa en su artículo 27º, “ la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. “

Haciendo un análisis de ambas constituciones, podemos decir que la Constitución Política de 1979, protegía plenamente la estabilidad laboral, existía un respeto por el trabajador, y obligaba a las empresas a respetarla y cumplirla. En cambio la actual Constitución de 1993, no es específica tajantemente la estabilidad laboral, sino que el estado solo protege el despido, es por eso en la actualidad, existen muchas empresas con prestaciones de servicio por terceros, donde no brindan estabilidad laboral.

### **2.2.2.3. Clases de Estabilidad Laboral**

#### **a) Estabilidad laboral absoluta.**

Este tipo de estabilidad absoluta permite al trabajador su reincorporación a su centro de trabajo sin que el empleador pueda impedir su reingreso. El fundamento de esta medida reparadora, consiste en que todo acto de despido sin existir causa justa deviene en nulo, por lo tanto, el trabajador debe ser restituido a su puesto de trabajo en tanto sigue vigente el contrato de trabajo (estabilidad con efectos plenos) salvo que opte por la indemnización y subsista los efectos del acto de despido (estabilidad laboral con efectos semiplenos). (Huanayque. 2017. p. 28).

Es preciso comentar sobre la estabilidad laboral absoluta como un derecho intrínseco de la persona; es decir es un derecho fundamental, universal, inviolable e irrenunciable y que todos los estados y en especial el Perú deben de hacer cumplir y respetar la estabilidad laboral.



## **b) Estabilidad laboral relativa.**

Es necesario enfatizar en este tipo de estabilidad laboral por que existe en todas las empresas privadas, y algunas del estado, que al trabajador lo despiden sin causa justificada y no se preocupan por su restitución ni menos por su indemnización y al respecto; Blancas, “señala que existe estabilidad relativa, cuando se brinda una protección contra el despido al trabajador, pero que no llega a asegurar la reincorporación del trabajador. Es un modo de estabilidad laboral impropia, porque solo procede la tutela resarcitoria (generalmente indemnizatoria) ya sea porque no se permite la reincorporación, o existiendo, es el empleador al final puede decidir si se otorga una tutela indemnizatoria o una tutela resarcitoria al trabajador”. (Citado por. Huanayque. p. 29)

### **2.2.2.4. Organización Internacional del trabajo (OIT)**

La organización internacional de trabajo es un ente rector a nivel mundial sobre temas de trabajo, derechos del trabajador, obligaciones del empresario y/o estado, y que tiene que dar leyes, o directivas para poder ser accesible a todas las personas

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se

reúne cuatrimestralmente en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación. También elige al Director General. En 2012 fue elegido para el cargo el británico Guy Ryder. La sede central se encuentra en Ginebra (Suiza).

#### **2.2.2.5. Libertad de Trabajo**

En sí la libertad de trabajo es el derecho que tiene toda persona a decidir si trabaja o no, en qué actividad y para quién. La libertad de trabajo conlleva a que no haya interferencias de ninguna persona natural o jurídica, para asumir una decisión un trabajador. (Paredes, 2010, p. 26)

El derecho a la libertad de la persona incluye, el derecho al trabajo, o libertad laboral, que supone la obligación de los demás de no impedir, de ninguna manera y en ningún grado, el trabajo del ser humano. Esta es la razón de ser del primer párrafo del artículo quinto de la Constitución, en el cual se afirma que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”, entendiendo por esto último, tal y como debe ser, que no se trate de actividades delictivas por su propia naturaleza.

A nivel constitucional, la libertad de trabajo se encuentra amparada en los artículos 2 inciso 15 y 59 de la Constitución Política de 1993. **Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona.** Toda persona tiene derecho a trabajar libremente. **Artículo 59.- Rol Económico del Estado.** El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo, la libertad de empresa, comercio e industria.

### **2.2.2.6. Derecho al Trabajo.**

El derecho al trabajo se encuentra estipulado en la Constitución Política del Perú de 1993, que regula este derecho fundamental de la persona y que toda persona debe de conocer, a fin de evitar cualquier tipo de atropellos por parte de los empresarios o del estado.

**Art. 22°.** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

**Art. 23°.** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

**Art. 24°.** El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

**Art. 25°.** La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.

**Art 26°.** 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.

**Art. 27°.** La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

**Art. 28°.** El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

**Artículo 29°.** El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

Es preciso hacer un comentario que toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. El derecho a trabajo genera otros tipos de derechos y deberes, como la alimentación, la vivienda, la recreación, la salud, el confort y entre otros que a la persona le hace ser humano.

#### **2.2.2.7. Protección del trabajador**

El principio de protección también es conocido como principio tuitivo, proteccionista o de favor y se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. Esta carencia de libertad -por la necesidad de trabajar- es la causa inmediata de la desigualdad de los empleados y explica la protección del derecho del trabajo. (Gamonal. 2013. p. 1)

La OIT ha considerado siempre que las políticas y las acciones destinadas a mejorar las condiciones de trabajo son

esenciales para lograr una paz permanente, al garantizar a toda una justa distribución de los frutos del progreso e impedir una carrera de igualación a la baja de los derechos de los trabajadores en y entre los países. La protección laboral implica proteger a los trabajadores de la explotación, de los riesgos de enfermedades o accidentes, de ingresos indebidamente bajos o inestables, de horarios de trabajo imprevisibles y de jornadas de trabajo excesivamente largas. (SST). (OIT. 2015. P. 3).

Las medidas de protección de los trabajadores, como la fijación de los salarios mínimos, la reglamentación del tiempo de trabajo, así como las normas sobre la protección de la maternidad y la seguridad y salud en el trabajo, pueden entrañar un costo financiero para las empresas a medio plazo. Sin embargo, a largo plazo, esas medidas pueden alentar a las empresas a invertir en mejoras tecnológicas y de organización a fin de compensar el incremento de los costos, mejoras que, a su vez, pueden estimular el crecimiento de la productividad. (OIT. 2015. P. 3).

Con respecto a la protección del trabajo es necesario hacer una opinión, que todo trabajador debe ser protegido por el estado y el empleador, que abarca desde lo económico, social, cultural, salud, educacional, recreacional, jubilación y pensiones. Para un adecuado nivel de vida como un ser humano.

#### **2.2.2.8. Despido.**

El despido viene a ser el fin del vínculo laboral en donde el empleador y/o estado echa al trabajador de su puesto de trabajo con causa o sin causa justificada, en mucho de los casos sin ninguna causa, al respecto los estudiosos del tema lo explican a continuación:

El despido es una forma de extinción de la relación laboral que es ejercida de forma unilateral por parte del empleador sin necesidad de consentimiento del trabajador y a su vez no necesita convalidación judicial para producir efectos. Dicha facultad es parte del ejercicio del poder de dirección del empleador y está sujeta a límites legales, constitucionales y convencionales. (Huanayque. 2017. p. 37)

Según García (1981) afirma que el “despido es una forma de conclusión de la relación laboral, que se caracteriza porque se encuentra fundada únicamente en la voluntad unilateral del empleador”. Es por ello que cabe indicar que el despido deviene en una “institución causal”, debido a que existe en la mayoría de los ordenamientos laborales la exigencia de fundar el despido en una causa justa, limitando así el poder del empleador para suprimir la relación laboral. (Citado por Iglesias. 2017. p. 38)

El despido es una forma de “extinción de la relación de trabajo”, que implica la cesación de las obligaciones entre el trabajador y el empleador, al haberse generado la finalización definitiva del vínculo laboral. Tiene una trascendencia humana y social que conlleva, intrínsecamente, una afectación directa al trabajador, y por extrínseco, a su entorno (como un ser psicosocial). (Huanayque. 2017. p. 22)

Precisamente merece hacer un comentario sobre el despido del trabajador, como la vulneración de sus derechos y que ningún trabajador merece ser despedido por que se atenta contra el derecho a la vida de la persona la de su familia y todo los demás derechos inherentes a la persona humana.

### **2.2.2.9. El Despido y la Dignidad Moral del Trabajador.**

El trabajo digno es un acto de mucho valor en donde está presente todo el valor de la persona, desde las morales, ético, social y sobre todo la dignidad de la persona, el trabajo te hace digno de ser respetable dentro de una sociedad.

El trabajo es una dimensión fundamental de la persona, es un medio para realizarnos, desarrollarnos, relacionarnos, para contribuir a la sociedad. El trabajo confiere dignidad a la persona, tiene su sustento en el respeto y a su dignidad humana, así como a su protección y garantía, para poder entender mejor sobre este tema que linda con lo ético y la moral, nos hace referencia los siguientes investigadores:

El trabajo es para la persona un supuesto importante de su dignidad y de su condición de ciudadano, por lo que su pérdida injustificada lesiona estos derechos. La Constitución Política de 1993 en su artículo 1° señala que: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. (Concha. 2014. p. 21)

La igualdad es pues, fundamento del principio tuitivo y por tanto, de todo el derecho laboral. Pero no solo lo es la igualdad, sino también la dignidad, el otro gran valor o meta principio de los derechos humanos, lo que coloca al derecho del trabajo en el tronco mismo del sistema de derechos fundamentales. En efecto, todos los derechos humanos se basan en los valores de igualdad y dignidad, mientras que la tutela laboral procura -entre otros objetivos-, preservar la dignidad del trabajador. (Ermida. p.16)

## **2.3. Definiciones conceptuales**

**2.3.1. Ley de Reforma Magisterial.-** La Ley de Reforma Magisterial establece una carrera docente basada en el mérito, cuyo objetivo principal es promover el desarrollo profesional de los

docentes, brindando mayores beneficios y mejores condiciones laborales como eje clave para la mejorar la enseñanza de la educación en nuestro país.

**2.3.2. Ingreso a la CPM.-** Es el ingreso a la Carrera Publica Magisterial a través de un concurso público. El profesor es nombrado mediante una Resolución en la primera escala magisterial.

**2.3.3. Permanencia en la CPM.-** 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.

**2.3.4. Terminó Laboral.-** El retiro de la carrera pública magisterial extingue la relación laboral del profesor con el sector poniendo termino a la carrera pública magisterial y a los derechos inherentes a ella. Se produce por las causales señaladas en el Art. 53 de la ley y se formaliza mediante resolución administrativa de cese.

**2.3.5. Nombramiento.-** El profesor es nombrado mediante un concurso público lo que indica que debe ser ganador de una plaza y se oficializa mediante una Resolución Directoral de la UGEL correspondiente y ser ubicado en la primera escala magisterial.

**2.3.6. Concurso público.-** Es una de las modalidades de selección para nombramiento o de contratistas del Estado, que sirve para seleccionar al personal de mayor capacidad y experiencia dentro de un área o sector correspondiente.

**2.3.7. Desempeño Laboral.-** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. El Desempeño Laboral es el nivel de ejecución de su trabajo que se alcanza para el logro de las metas.



**2.3.8. Evaluación de desempeño.-** Es una evaluación a la práctica docente, es decir a grado de desenvolvimiento dentro de su área respectiva así mismo es medir como estas desempeñándote en la actividad docente en interacción con los alumnos.

**2.3.9. Destitución.-** Se hacer referencia al acto de quitar a una persona del puesto que ocupa, generalmente a cusa de un accionar negligente. Expulsión, privación del empleo o cargo público de una persona, realizado por una autoridad competente.

**2.3.10. Estabilidad Laboral.-** La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y que no se extinga por una causa no prevista en la Ley.

**2.3.11. Derecho al Trabajo.-** Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

**2.3.12. Libertad de Trabajo.- la constitución política y los organismos internacionales garantizan que** toda persona tiene el derecho a elegir libremente el trabajo que le gusta y así poderse desempeñarse con mucha facilidad, sin restricciones de ningún tipo y a percibir un salario justo.

**2.3.13. Despido.-** Es la forma en que se finaliza la relación contractual existente entre el trabajador y la empresa. Con esta acción, el empresario o empleador destituye a un empleado, que ya no volverá a ocupar el puesto de trabajo que tenía en la empresa. La palabra despido se emplea para referirse a la destitución de un trabajador de su empleo.

**2.3.14. Protección al trabajador.-** La protección al trabajador consiste en una serie de beneficios que el empresario y/o estado debe

de brindarle al empleado, estos beneficios abarcan lo económico, social, cultural, intelectual, familiar, etc.

## **2.4. Hipótesis.**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe un impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la estabilidad laboral, de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018

### **2.4.2. Hipótesis nula**

Existe un impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la estabilidad laboral, de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018

### **2.4.3. Hipótesis específicas**

**HE1.** Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial del Distrito de Huánuco – 2018.

**HE0<sub>1</sub>.** Existe un Impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial del Distrito de Huánuco – 2018

**HE2.** Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Permanencia de la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

**HE0<sub>2</sub>.** Existe un Impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Permanencia de la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018

**HE3.** Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

**HE03.** Existe un Impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018

**HE4.** Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el trabajo estable de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

**HE04.** Existe un Impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el trabajo estable de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

**HE5.** Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

**HE05.** Existe un Impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Ley de Reforma Magisterial N° 29944

### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Pérdida de la Estabilidad Laboral

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**CUADRO N° 1**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Variable 1 Independiente</b>	1.- Ingreso a la Carrera Publica Magisterial	1.- Nombramiento en la carrera pública magisterial. 2.- Concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial
	Ley de Reforma Magisterial N° 29944 2. Permanencia en la carrera Pública Magisterial	1. Evaluación del desempeño docente 2. Comité de evaluación del desempeño docente
	3. Término de la carrera pública magisterial	1. Destitución. 2.- No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral. 3. Por límite de edad, al cumplir 65 años. 4. Incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente.
<b>Variable 2 Dependiente</b>	4. Trabajo Estable	1. Libertad de trabajo 2. Derecho al trabajo
Pérdida de la Estabilidad Laboral	5. Vulneración a la estabilidad laboral	1.- Protección del trabajador 2.- Despido

**Cuadro Elaborado por:** Sherly Huaynate Salazar

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

##### **3.1.1. Enfoque**

###### **Cuantitativo**

El enfoque cuantitativo recolecta información y la analiza expresándola en resultados de tipo cuantitativo (datos numéricos). Cuantifica y usa principalmente la medición y el cálculo para explicar algo. Confía en la medición numérica, el conteo y la estadística; para lograr exactitud.

##### **3.1. 2. Alcance o nivel**

###### **Explicativo:**

Es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. (No solo conoceremos el, problema también sus causas)

###### **Descriptivo:**

Se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad.

##### **3.1. 3. Diseño**

###### **El Diseño es correlacional**

Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (Carrasco. 2007)

El diagrama correspondiente a este diseño es el siguiente:

**M1: OX r OY**

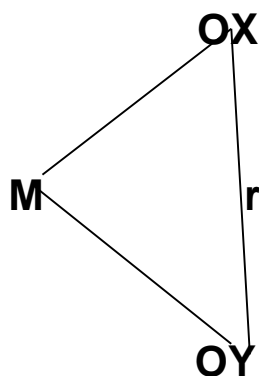
**Dónde:**

M1 = Muestra (docentes del Distrito de Huánuco).

OX = Observación de la variable Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

OY = Observación de la variable Perdida de la estabilidad de docentes nombrados

r = Índice de correlación entre las variables de estudio.



### **3.2. Población y muestra.**

#### **3.2.1. Población:**

La población fue los Docentes nombrados de las diferentes Instituciones Educativas del Distrito de Huánuco, de acuerdo al cuadro N° 2.

**CUADRO N° 2**

<b>N° ORD.</b>	<b>INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	<b>N° DE DOCENTES</b>
1	I.E. Leoncio Prado	108
2	I.E. Príncipe Illathupa	58
3	I.E. Juana Moreno	22
4	I.E. Industrial Hermilio Valdizan	59
5	I.E. Nuestra Señora de las Mercedes	90
6	I.E. Milagro de Fatima	47
7	I.E. N° 32011 Hermilio Valdizan	40
8	I.E. N° 33023 Loma Blanca	7
9	I.E. N° 33129 Alfonso Ugarte	8
	<b>TOTAL</b>	<b>439</b>

**Fuente:** Listado Padrón de las Instituciones Educativas UGEL – Hco  
**Cuadro Elaborado por:** Sherly Huaynate Salazar

### 3.2.2. Muestra:

**Técnica: Muestro simple:** Se tomó una muestra de una población dada.

La muestra fue los Docentes nombrados de las Instituciones Educativas del Distrito de Huánuco.

**CUADRO N° 3**

<b>N° ORD.</b>	<b>INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	<b>N° DE DOCENTES</b>
1	I.E. Príncipe Illathupa	59
2	I.E. N° 33023 Loma Blanca	7
3	I.E. N° 33129 Alfonso Ugarte	8
	<b>TOTAL</b>	<b>74</b>

**Fuente:** Listado Padrón de las Instituciones Educativas UGEL – Hco  
**Cuadro Elaborado por:** Sherly Huaynate Salazar

### **3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos.**

#### **3.3.1. Técnicas:**

**Encuesta:** Se realizó una encuesta con 12 itm que me permitió conocer la opinión de cada docente para luego interpretar las opiniones.

#### **3.3.2. Instrumentos:**

**Cuestionario:** Se realizó preguntas en base a respuestas de escala Tipo Likert, con escala valorativa de totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

### **3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.**

Las técnicas fueron:

#### **3.4.1. Procesamiento de Información**

La información que se obtuvo fue ordenada, resumida, tabulados con relación a las variables y dimensiones de investigación.

#### **3.4.2. Análisis de Resultados**

Los resultados fueron analizados e interpretados para demostrar la hipótesis, luego llegar a las conclusiones y sugerencias. Para lo cual también se requirió el asesoramiento de un experto en el manejo del programa estadístico inferencial SPSS.



## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Procesamiento de datos.

Después de haber aplicado la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, para lo cual se han elaborado 12 Ítems en la escala de Likert, se ha analizado cada uno de las respuestas en forma cuantitativa.

Los resultados de cada una de las preguntas se han sistematizado, cuadros y gráficos para su fácil interpretación.

Análisis e interpretación de cada uno de los resultados emitidos por los profesores nombrados de las Instituciones Educativas de la muestra pertenecientes al Distrito de Huánuco, han sido procesados, luego interpretados para obtener los resultados correspondientes de cada uno de los ítems y teniendo como resultado los siguiente:

#### CUADRO N° 1

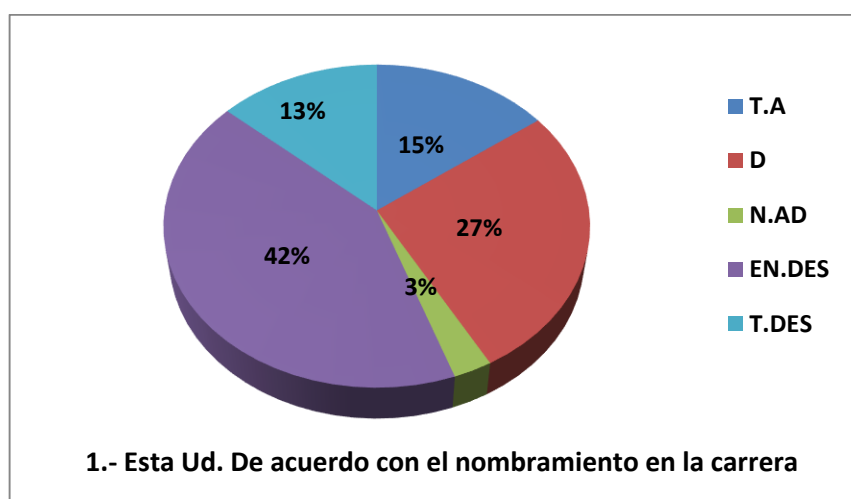
##### NOMBRAMIENTO EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL SEGÚN DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUANUCO 2018

ORD	ITEM	FRECUENCIA	
		fi	%
1	Totalmente de acuerdo	11	15
2	De acuerdo	20	27
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	3
4	En desacuerdo	31	42
5	Totalmente en desacuerdo	10	13
<b>TOTAL</b>		74	100%

**Fuente:** Cuestionario a docentes nombrados 2018.

Ante la pregunta ¿Esta Ud. de acuerdo con el nombramiento en la carrera pública magisterial? 31 docentes contestaron en desacuerdo, 20 docentes de acuerdo, 11 docentes totalmente de acuerdo, 10 docentes totalmente en desacuerdo, 2 docentes ni en acuerdo ni en desacuerdo.

**GRAFICA N° 1**



**Fuente:** Cuadro N° 1

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** El 42% de docentes indicaron estar en desacuerdo con el nombramiento en la carrera pública magisterial, el 27% están de acuerdo, el 15% están totalmente de acuerdo, el 13% están en totalmente en desacuerdo y el 3% no están de acuerdo ni de desacuerdo. Lo que podemos interpretar que entre el totalmente de desacuerdo y en desacuerdo suman 55% lo que demuestra plenamente que los profesores no están de acuerdo con el nombramiento en la carrera pública magisterial.

**CUADRO N° 2**

CONCURSO PÚBLICO PARA EL INGRESO A LA CARRERA PÚBLICA  
MAGISTERIAL SEGÚN DOCENTES DEL DISTRITO DE HUANUCO 2018

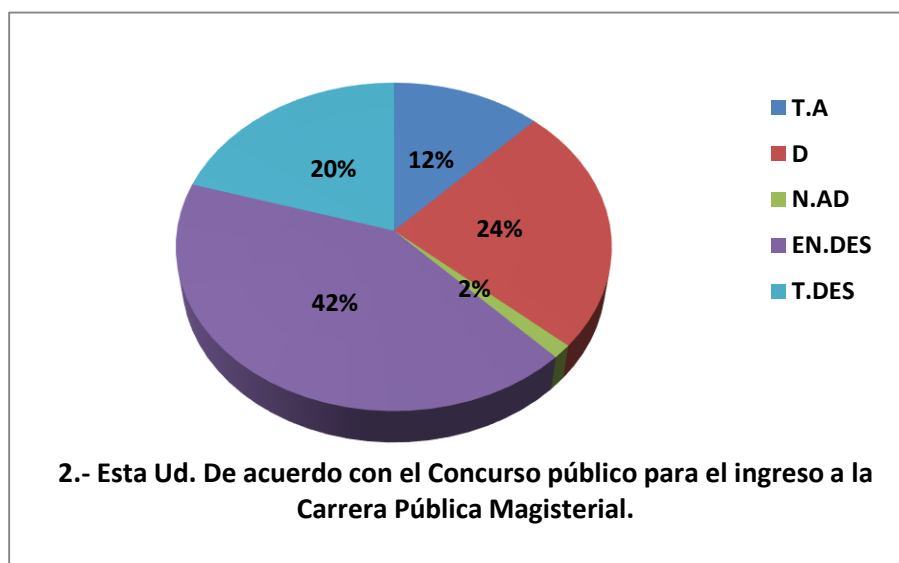
ORD	ITEM	FRECUENCIA	
		fi	%
1	Totalmente de acuerdo	9	12
2	De acuerdo	18	24
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	2
4	En desacuerdo	31	42
5	Totalmente en desacuerdo	15	20
<b>TOTAL</b>		74	100%

**Fuente:** Cuestionario a docentes nombrados 2018.

Ante la pregunta ¿Esta Ud. de acuerdo con el Concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial? 31 docentes contestaron en

desacuerdo, 18 docentes de acuerdo, 15 docentes totalmente en desacuerdo, 9 docentes totalmente de acuerdo, 1 docentes ni de acuerdo ni de desacuerdo.

**GRÁFICA N° 2**



**Fuente:** Cuadro N° 2

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** El 42 % de docentes están en desacuerdo con el concurso público para el ingreso a la carrera pública magisterial, el 24% de docentes están de acuerdo, el 20 % de docentes están totalmente de desacuerdo, el 12% de docentes están totalmente de acuerdo y 2% de docentes están ni en acuerdo ni desacuerdo. Lo que podemos interpretar que entre totalmente de desacuerdo y en desacuerdo suman el 62%, lo que demuestra que los docentes no están plenamente de acuerdo con el concurso para ingresar a la carrera pública magisterial.

### CUADRO N° 3

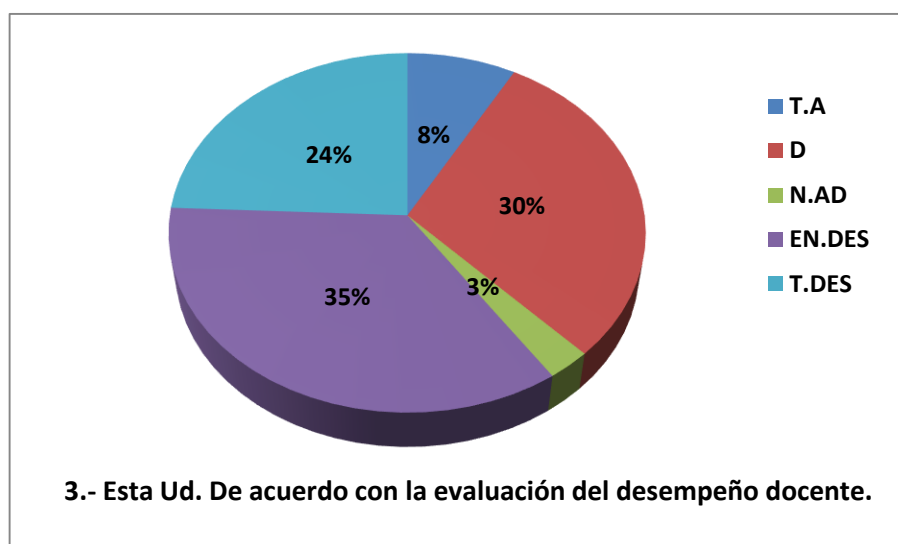
#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUANUCO 2018

ORD	ITEM	FRECUENCIA	
		fi	%
1	Totalmente de acuerdo	6	8
2	De acuerdo	22	30
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	3
4	En desacuerdo	26	35
5	Totalmente en desacuerdo	18	24
<b>TOTAL</b>		74	100%

**Fuente:** Cuestionario a docentes nombrados 2018.

Ante la pregunta ¿Esta Ud. De acuerdo con la evaluación del desempeño docente? 26 docentes contestaron en desacuerdo, 22 docentes de acuerdo, 18 docentes totalmente en desacuerdo, 6 docentes totalmente de acuerdo, 2 docentes ni en acuerdo ni en desacuerdo.

### GRÁFICA N° 3



**Fuente:** Cuadro N° 3

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** El 35 % de docentes están en desacuerdo con la evaluación del desempeño docente, el 30% de docentes están de acuerdo, el 24% de docentes están totalmente de desacuerdo, el 8% de docentes están totalmente de acuerdo y el 3% de docentes no están de acuerdo ni de desacuerdo. Lo que podemos interpretar que entre totalmente

de desacuerdo y en desacuerdo suman el 59%, lo que demuestra que los docentes no están plenamente de acuerdo con la evaluación del desempeño docente.

#### CUADRO N° 4

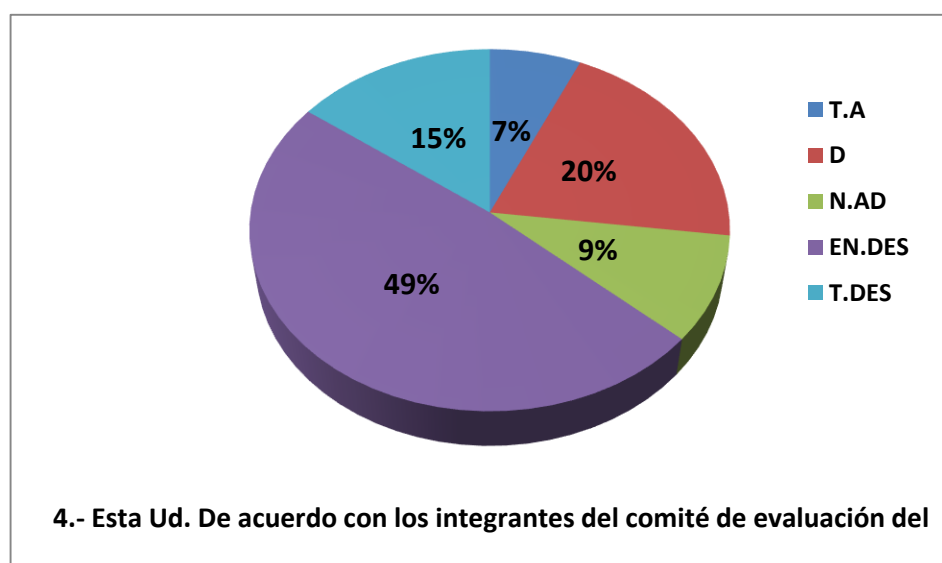
##### INTEGRANTES DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SEGÚN DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUANUCO 2018

ORD	ITEM	FRECUENCIA	
		fi	%
1	Totalmente de acuerdo	5	7
2	De acuerdo	15	20
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	7	9
4	En desacuerdo	36	49
5	Totalmente en desacuerdo	11	15
<b>TOTAL</b>		74	100%

**Fuente:** Cuestionario a docentes nombrados 2018.

Ante la pregunta formulada ¿Esta Ud. de acuerdo con los integrantes del comité de evaluación del desempeño docente? 36 docentes contestaron en desacuerdo, 15 docentes de acuerdo, 11 docentes totalmente en desacuerdo, 7 docentes ni en acuerdo ni en desacuerdo, 5 docentes totalmente de acuerdo.

#### GRÁFICA N° 4



**Fuente:** Cuadro N° 4

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** El 49 % de docentes están en desacuerdo con integrantes del comité de evaluación del desempeño docente, el 20 % están de acuerdo con esta comisión, el 15 % están totalmente en desacuerdo, con los miembros del comité de evaluación, el 9 % no están ni de acuerdo ni de desacuerdo y el 7 % están totalmente de acuerdo. Lo que se puede interpretar es que entre los que están en desacuerdo y totalmente de desacuerdo suman 64 % de docentes que rechazan a los integrantes del comité de evaluación del desempeño docente; este porcentaje de 64% representa la mayoría del sentir docente.

### CUADRO N° 5

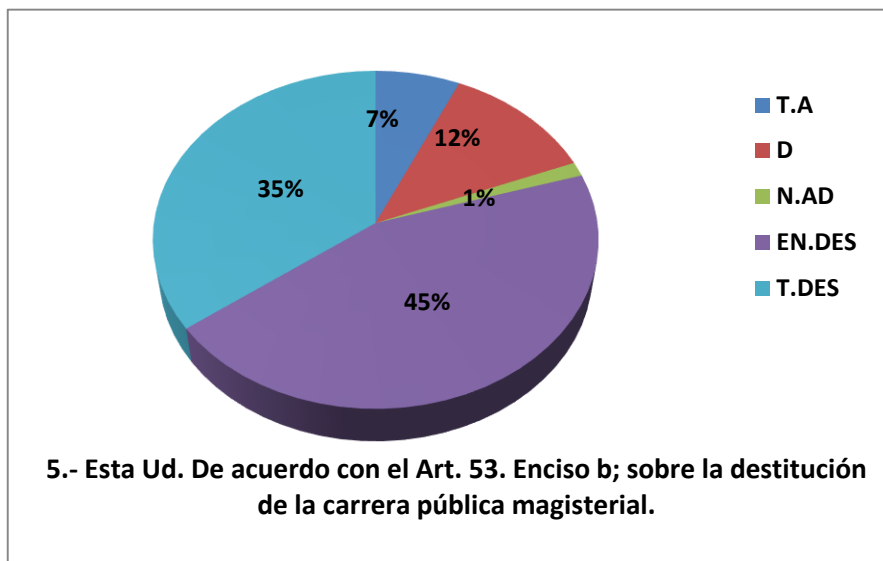
ART. 53. ENCISO B; SOBRE LA DESTITUCIÓN DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL SEGÚN DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUANUCO 2018

ORD	ITEM	FRECUENCIA	
		fi	%
1	Totalmente de acuerdo	5	7
2	De acuerdo	9	12
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	1
4	En desacuerdo	33	45
5	Totalmente en desacuerdo	26	35
<b>TOTAL</b>		74	100%

**Fuente:** Cuestionario a docentes nombrados 2018.

Ante la pregunta formulada ¿Esta Ud. De acuerdo con el Art. 53. Enciso b; sobre la destitución de la carrera pública magisterial? 33 docentes contestaron estar en desacuerdo, 26 docentes totalmente en desacuerdo, 9 docentes de acuerdo, 5 docentes totalmente de acuerdo, 1 docente ni en acuerdo ni en desacuerdo.

### GRÁFICA N° 5



Fuente: Cuadro N° 5

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** El 45 % de docentes están en desacuerdo con el Art. 53. Enciso b; de la ley de Reforma Magisterial N° 29944, sobre la destitución de la carrera pública magisterial, un 35 % están totalmente de desacuerdo, el 12 % están de acuerdo, el 7% si están totalmente de acuerdo y un 1 % no están ni de acuerdo ni de desacuerdo. Por lo que se puede interpretar que en este ítem, entre el desacuerdo y totalmente de desacuerdo suman un 80 % de docentes están en contra de la destitución de la carrera pública magisterial, lo que indica que el rechazo a este artículo es casi unánime, no quieren perder el trabajo y defienden la estabilidad laboral en todo su extremo.

### CUADRO N° 6

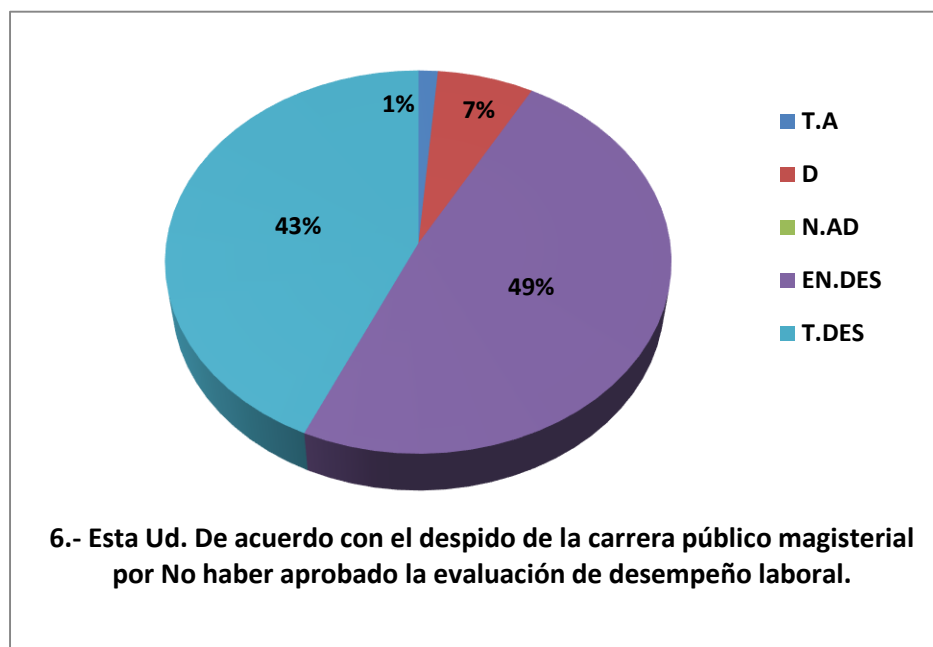
DESPIDO DE LA CARRERA PÚBLICO MAGISTERIAL POR NO HABER APROBADO LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUANUCO 2018

ORD	ITEM	FRECUENCIA	
		fi	%
1	Totalmente de acuerdo	1	1
2	De acuerdo	5	7
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0
4	En desacuerdo	36	49
5	Totalmente en desacuerdo	32	43
<b>TOTAL</b>		74	100%

**Fuente:** Cuestionario a docentes nombrados 2018.

Ante la pregunta planteada ¿Esta Ud. De acuerdo con el despido de la carrera público magisterial por no haber aprobado la evaluación de desempeño laboral? 36 docentes manifestaron estar en desacuerdo, 32 docentes totalmente en desacuerdo, 5 docentes de acuerdo, 1 docente totalmente de acuerdo y ningún docente ni en acuerdo ni en desacuerdo.

**GRÁFICA N° 6**



**Fuente:** Cuadro N° 6

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** El 49 % de docentes están en desacuerdo con el despido de la carrera público magisterial por no haber aprobado la



evaluación de desempeño laboral, el 43 % de docentes están totalmente en desacuerdo con el despido; el 7 % están de acuerdo, el 1 % esta total mente de acuerdo y ningún docente esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, es decir están al margen. Por lo que se interpreta que entre en desacuerdo y totalmente en desacuerdo abarca el 92 % de docentes que están en contra del despido de la carrera público magisterial por no haber aprobado la evaluación de desempeño laboral, y es un precedente negativo para la estabilidad laboral.

### CUADRO N° 7

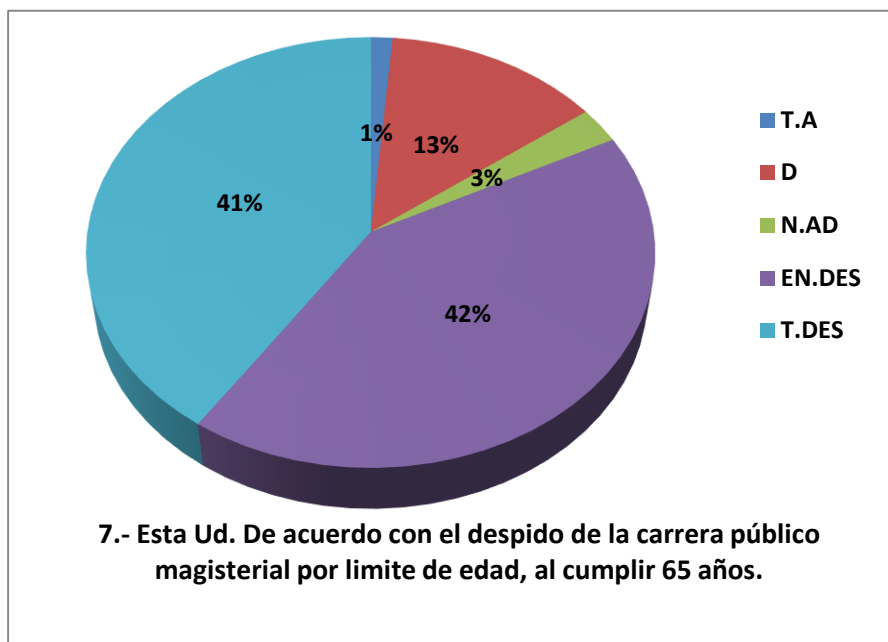
DESPIDO DE LA CARRERA PÚBLICO MAGISTERIAL POR LÍMITE DE EDAD, AL CUMPLIR 65 AÑOS SEGÚN DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUANUCO 2018

ORD	ITEM	FRECUENCIA	
		fi	%
1	Totalmente de acuerdo	1	1
2	De acuerdo	10	13
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	3
4	En desacuerdo	31	42
5	Totalmente en desacuerdo	30	41
<b>TOTAL</b>		74	100%

**Fuente:** Cuestionario a docentes nombrados 2018.

Ante la pregunta realizada ¿Esta Ud. De acuerdo con el despido de la carrera público magisterial por límite de edad, al cumplir 65 años?, 31 docentes manifestaron estar en desacuerdo, 30 docentes totalmente en desacuerdo, 10 docentes de acuerdo, 2 docentes ni en acuerdo ni en desacuerdo y 1 docente totalmente de acuerdo.

## GRÁFICA N° 7



Fuente: Cuadro N° 7

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** El 42 % de docentes están en desacuerdo con el despido de la carrera público magisterial por límite de edad, al cumplir 65 años, así mismo un 42 % están totalmente en desacuerdo, con esta medida, un 13 % de docentes están de acuerdo, con el despido, un 3% de docentes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, es decir no saben, y un 1 % está totalmente de acuerdo con el despido. Por lo que podemos analizar que hay un rechazo casi unánime por el despido al cumplir los 65 años de edad, tal como lo demuestra el presente grafico que entre en desacuerdo y totalmente en desacuerdo acumulan el 83 % de docentes.

## CUADRO N° 8

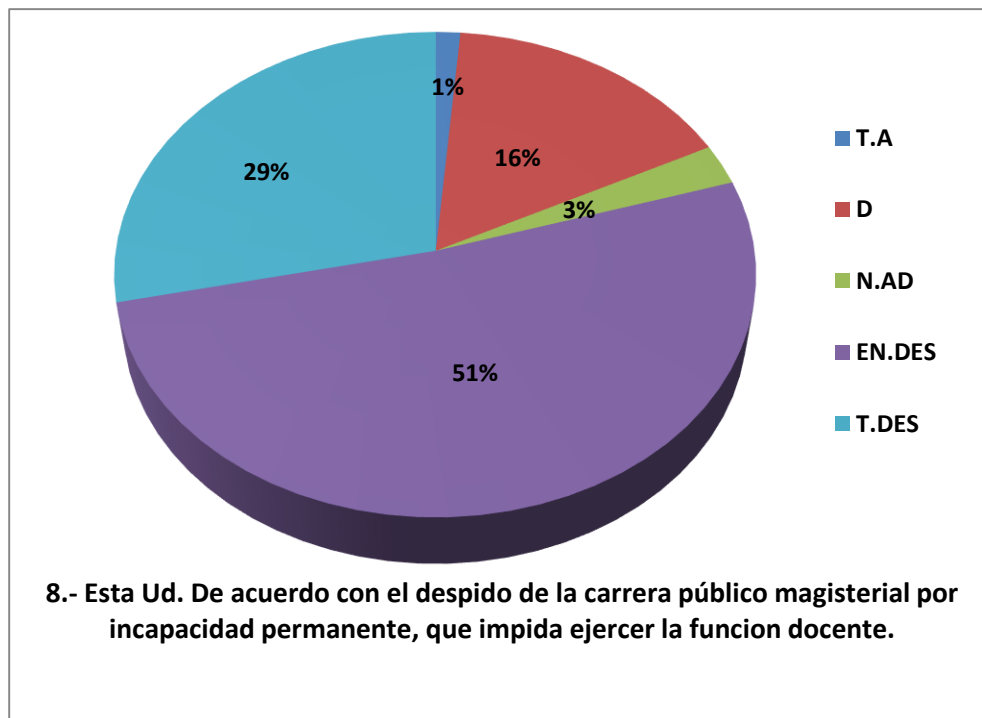
DESPIDO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL POR INCAPACIDAD PERMANENTE, QUE IMPIDA EJERCER LA FUNCIÓN DOCENTE SEGÚN DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUANUCO 2018

ORD	ITEM	FRECUENCIA	
		fi	%
1	Totalmente de acuerdo	1	1
2	De acuerdo	12	16
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	3
4	En desacuerdo	38	51
5	Totalmente en desacuerdo	31	29
<b>TOTAL</b>		74	100%

**Fuente:** Cuestionario a docentes nombrados 2018.

Ante la pregunta formulada ¿Esta Ud. De acuerdo con el despido de la carrera público magisterial por incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente? Se puede apreciar que 38 docentes están en desacuerdo, 31 docentes están totalmente en desacuerdo, 12 docentes están de acuerdo, 2 docentes ni en acuerdo ni en desacuerdo y 1 docente está totalmente de acuerdo.

**GRÁFICA N° 8**



**Fuente:** Cuadro N° 8

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** El 51 % de docentes están en desacuerdo con el despido de la carrera público magisterial por incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente, seguido por un 29 % de docentes que están totalmente en desacuerdo, con tal acción, el 16 % están de acuerdo, el 3 % no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y 1 % están totalmente de acuerdo. Por lo que se puede analizar que entre en desacuerdo y totalmente en desacuerdo suman el 80 % que rechazan el despido de la carrera pública magisterial por incapacidad permanente, y que la interpretación es que el docente debe seguir en la carrera pública magisterial así se encuentre con enfermedad permanente.

### CUADRO N° 9

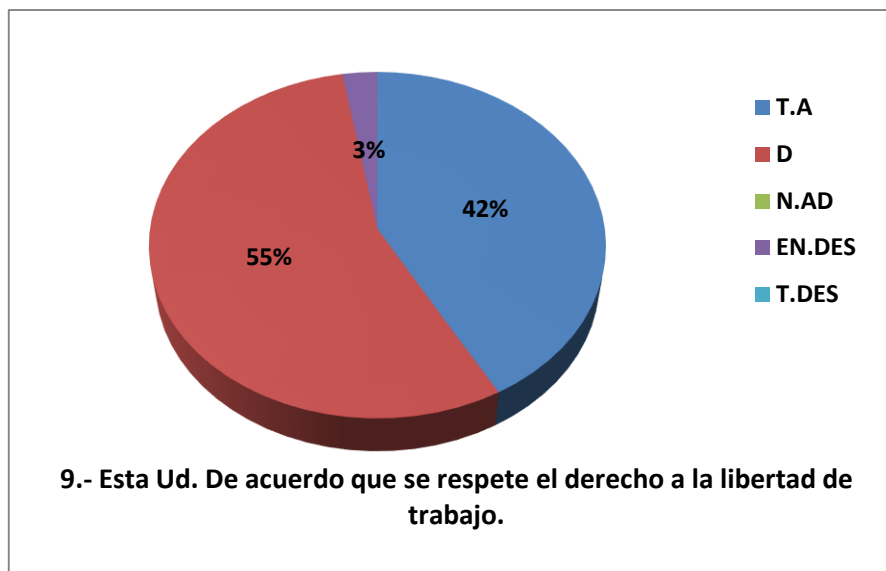
#### RESPETO DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE TRABAJO SEGÚN DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUANUCO 2018

ORD	ITEM	FRECUENCIA	
		fi	%
1	Totalmente de acuerdo	31	42
2	De acuerdo	41	55
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0
4	En desacuerdo	2	3
5	Totalmente en desacuerdo	0	0
<b>TOTAL</b>		74	100%

**Fuente:** Cuestionario a docentes nombrados 2018.

Ante la pregunta formulada ¿Esta Ud. De acuerdo que se respete el derecho a la libertad de trabajo?, 41 docentes manifestaron estar de acuerdo, 31 docentes totalmente de acuerdo, 2 docentes en desacuerdo, ningún docente en desacuerdo, ningún docente ni en acuerdo ni en desacuerdo.

### GRÁFICA N° 9



Fuente: Cuadro N° 9

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** El 55 % de docentes están de acuerdo que se respete el derecho a la libertad de trabajo, seguidamente el 42 % están totalmente de acuerdo con el respeto al trabajo, el 3 % está en desacuerdo, ningún docente reporta ni en acuerdo ni en desacuerdo, al igual que nadie está totalmente en desacuerdo. Por lo que se puede analizar que entre de acuerdo y totalmente de acuerdo, suman un 97 % que están a favor del respeto al derecho a la libertad de trabajo. Al respecto se interpreta que tenemos un derecho universal de elegir libremente el trabajo que queramos.

### CUADRO N° 10

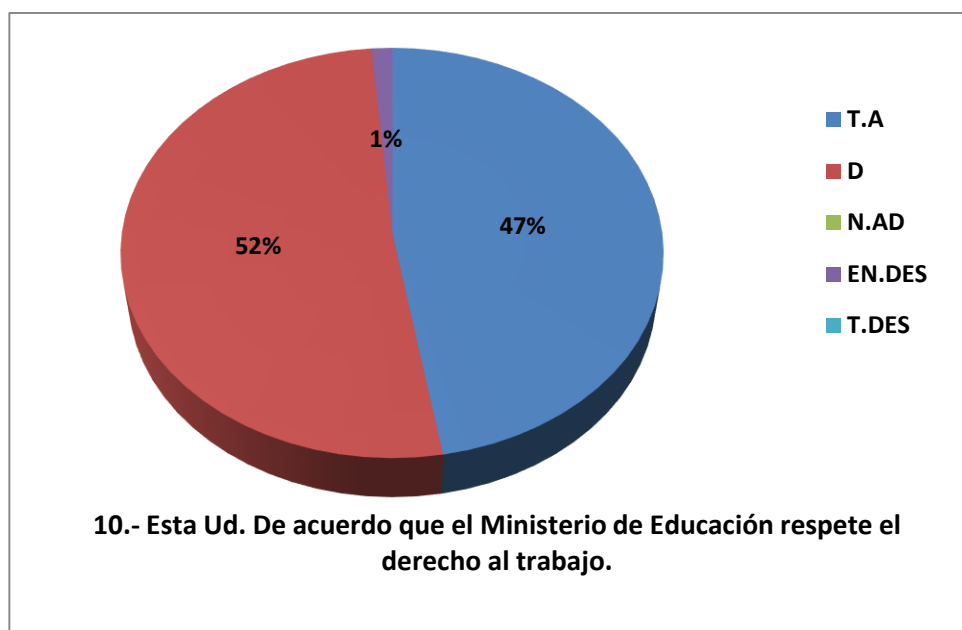
EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN RESPETA EL DERECHO AL TRABAJO  
SEGÚN DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUANUCO 2018

ORD	ITEM	FRECUENCIA	
		fi	%
1	Totalmente de acuerdo	35	47
2	De acuerdo	38	52
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0
4	En desacuerdo	1	1
5	Totalmente en desacuerdo	0	0
<b>TOTAL</b>		74	100%

Fuente: Cuestionario a docentes nombrados 2018.

Ante la pregunta formulada ¿Esta Ud. De acuerdo que el Ministerio de Educación respete el derecho al trabajo?, 38 docentes respondieron que están de acuerdo, 35 docentes están totalmente de acuerdo, 1 docente está en desacuerdo, ningún docente manifiesta estar totalmente en desacuerdo y ningún docente ni en acuerdo ni en desacuerdo.

**GRAFICO N° 10**



Fuente: Cuadro N° 10

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** El 52 % de docentes encuestados respondieron que están de acuerdo que el Ministerio de Educación respete el derecho al trabajo, el 47 % de docentes están totalmente de acuerdo que el Ministerio de Educación respete el derecho al trabajo, solo 1 % de docentes está en desacuerdo, ningún docente no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y tampoco ningún docente está totalmente en desacuerdo con esta pregunta. Por lo que se analiza que entre la opinión de totalmente de acuerdo y de acuerdo acumulan el 99 % es decir casi es la unanimidad de que el Ministerio debe respetar el derecho al trabajo. La interpretación que se le puede dar a esta respuesta es que todos los docentes piden al Ministerio de Educación no atentar contra la estabilidad laboral.

### CUADRO N° 11

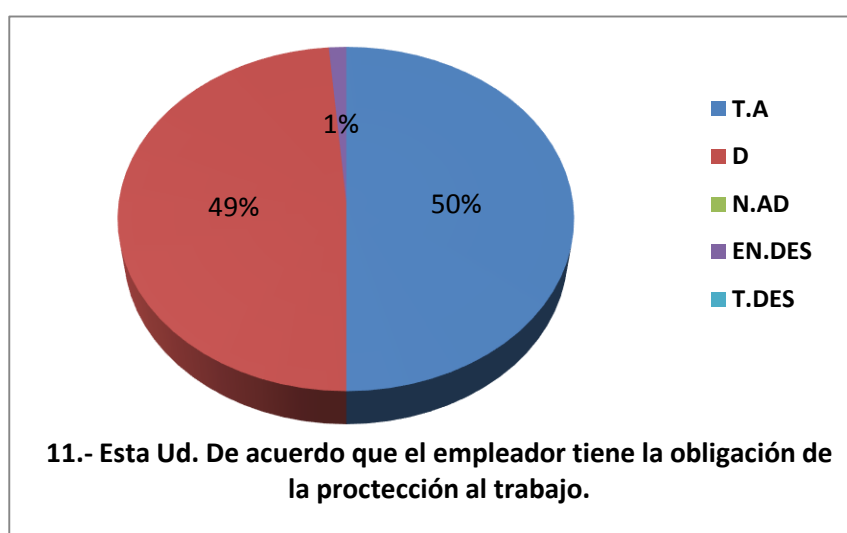
#### EL EMPLEADOR TIENE LA OBLIGACIÓN DE LA PROTECCIÓN AL TRABAJO SEGÚN DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUANUCO 2018

ORD	ITEM	FRECUENCIA	
		fi	%
1	Totalmente de acuerdo	37	50
2	De acuerdo	36	49
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0
4	En desacuerdo	1	1
5	Totalmente en desacuerdo	0	0
<b>TOTAL</b>		74	100%

**Fuente:** Cuestionario a docentes nombrados 2018.

Ante la pregunta formulada, ¿Esta Ud. De acuerdo que el empleador tiene la obligación de la protección al trabajo? 37 docentes están totalmente de acuerdo, 36 docentes están de acuerdo, 1 docente está en desacuerdo, ningún docente no está ni de acuerdo ni de desacuerdo y ningún docente está totalmente en desacuerdo.

### GRÁFICA N° 11



**Fuente:** Cuadro N° 11

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** El 50 % de docentes encuestados están totalmente de acuerdo, con que el empleador tiene la obligación de la protección al trabajo, el 49 % están de acuerdo, el 1 % de docentes está en desacuerdo, ningún docente no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y ningún docente está totalmente en desacuerdo. El análisis es que 99 % de docentes que restan totalmente de acuerdo y de acuerdo respaldan la protección al trabajo. La Interpretación es que casi por unanimidad los docentes manifiestan que el estado debe brindarles la protección de su trabajo, ante cualquier tipo de amenaza de la estabilidad laboral.

### CUADRO N° 12

#### LOS DESPIDOS SIN CAUSA JUSTIFICADA DE LOS TRABAJADORES SEGÚN DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUANUCO 2018

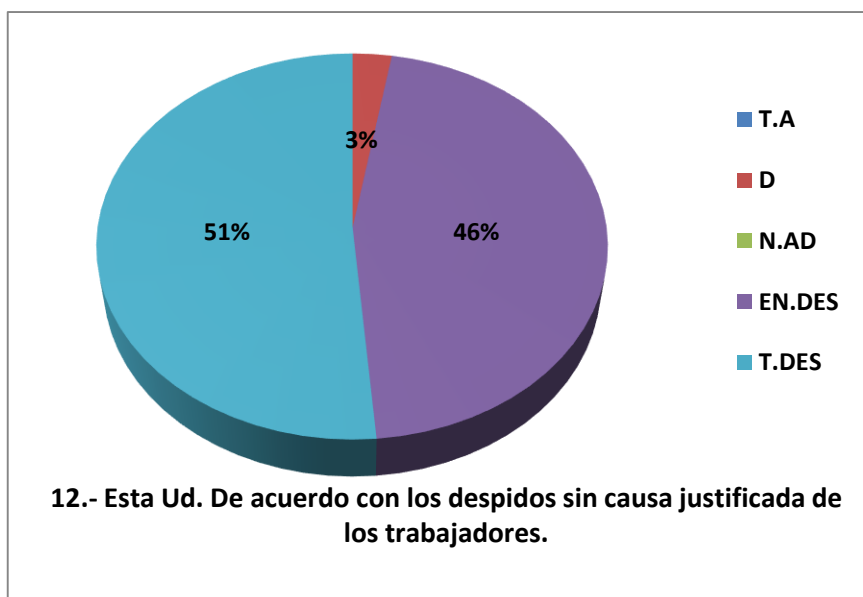
ORD	ITEM	FRECUENCIA	
		fi	%
1	Totalmente de acuerdo	0	0
2	De acuerdo	2	3
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0
4	En desacuerdo	34	46
5	Totalmente en desacuerdo	38	51
<b>TOTAL</b>		74	100%

**Fuente:** Cuestionario a docentes nombrados 2018

Ante la pregunta formulada ¿Esta Ud. De acuerdo con los despidos sin causa justificada de los trabajadores?, 38 docentes manifestaron estar totalmente en desacuerdo, 34 docentes están en desacuerdo, 2 docentes están de acuerdo, ningún docente está totalmente de acuerdo y ningún docente no está ni de acuerdo ni de desacuerdo.



**GRÁFICA N° 12**



**Fuente:** Cuadro N° 12

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** El 51 % de docentes están totalmente de desacuerdo con los despidos sin causa justificada de los trabajadores, el 46 % en desacuerdo, el 3 % de acuerdo, ningún docente está totalmente de acuerdo y ningún docente está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que el Análisis es que entre en desacuerdo y totalmente en desacuerdo suman el 97 % de docentes están en contra de los despidos. La interpretación que se llega es que ningún trabajador debe de ser despedido sin causa justificada, por lo que todos tenemos derecho a la estabilidad laboral como fin supremo de la persona humana.

## **4.2. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis.**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe un impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la estabilidad laboral, de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

## 2.4.2. Hipótesis nula

Existe un impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la estabilidad laboral, de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa spss, para comprobar la hipótesis General, se tiene el siguiente cuadro

### Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Ley de Reforma Magisterial N° 29944 * Perdida_estabilidad_laboral	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

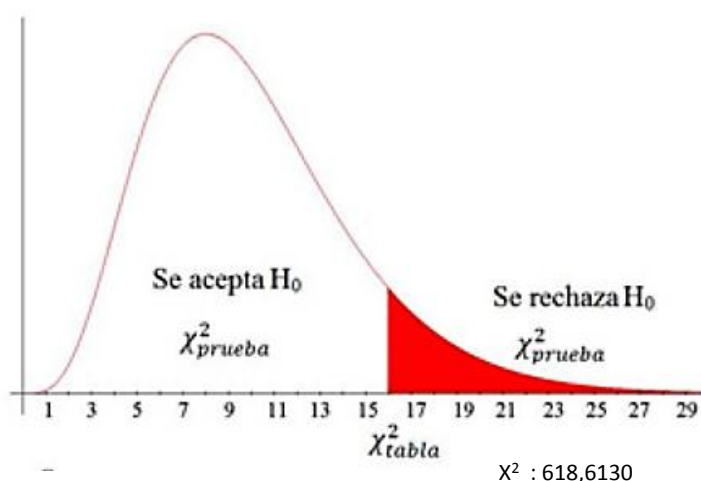
### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	256,886 <sup>a</sup>	140	,000
Razón de verosimilitudes	154,763	140	,186
Asociación lineal por lineal	55,052	1	,000
N de casos válidos	74		

a. 168 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05. Existe un impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la estabilidad laboral, de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018

Donde, los grados de libertad de 140 para el nivel de significancia de 0,05 usando al tabla de distribución de Chi Cuadrado  $X^2$  nos da un valor de :  $\chi^2 = 618,6130$  situándose en la zona de Rechazo de la  $H_0$



### 2.4.3. Hipótesis específico

**HE1.** Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial del Distrito de Huánuco – 2018

**HE01.** Existe un Impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial del Distrito de Huánuco – 2018

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa spss, para comprobar la hipótesis Especifica, se tiene el siguiente cuadro

### Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Ley de Reforma Magisterial N° 29944 * Ingreso carrera pública magisterial	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

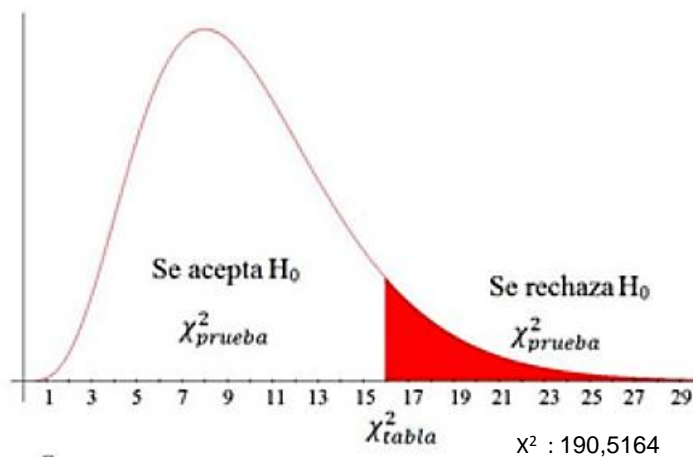
**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	365,660 <sup>a</sup>	160	,000
Razón de verosimilitudes	204,782	160	,010
Asociación lineal por lineal	53,650	1	,000
N de casos válidos	74		

a. 189 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial del Distrito de Huánuco – 2018

Donde, los grados de libertad de 160 para el nivel de significancia de 0,05 usando al tabla de distribución de Chi Cuadrado  $\chi^2$  nos da un valor de :  $\chi^2 = 190,5164$  situándose en la zona de Rechazo de la  $H_0$



**HE2.** Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Permanencia de la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

**HE0<sub>2</sub>.** Existe un Impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Permanencia de la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa spss, para comprobar la hipótesis Especifica, se tiene el siguiente cuadro

**Resumen del procesamiento de los casos**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Ley de Reforma Magisterial N° 29944 * Permanencia en carrera pública magisterial	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

**Pruebas de chi-cuadrado**

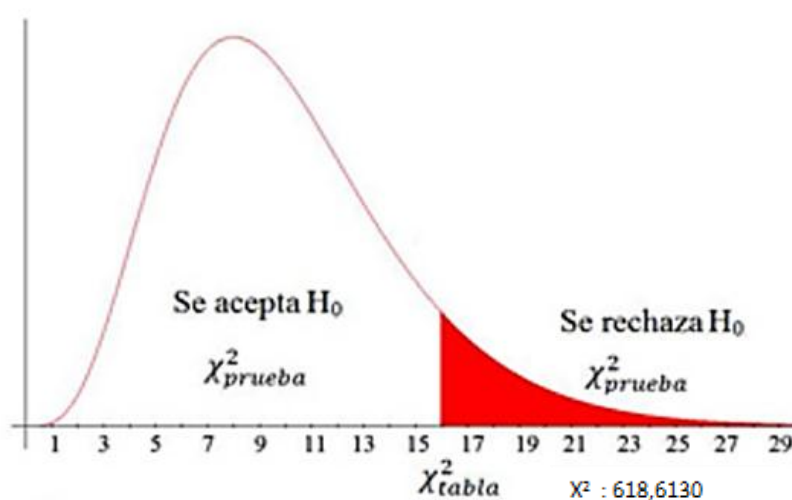
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	346,303 <sup>a</sup>	140	,000
Razón de verosimilitudes	210,662	140	,000
Asociación lineal por lineal	53,388	1	,000
N de casos válidos	74		

a. 168 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,03.

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Permanencia de

la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

Donde, los grados de libertad de 140 para el nivel de significancia de 0,05 usando al tabla de distribución de Chi Cuadrado  $\chi^2$  nos da un valor de :  $x^2 = 618,6130$  situándose en la zona de Rechazo de la  $H_0$



**HE3.** Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

**HE03.** Existe un Impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa spss, para comprobar la hipótesis Especifica, se tiene el siguiente cuadro

### Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Ley de Reforma Magisterial N29944 *Termino de la relación laboral	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

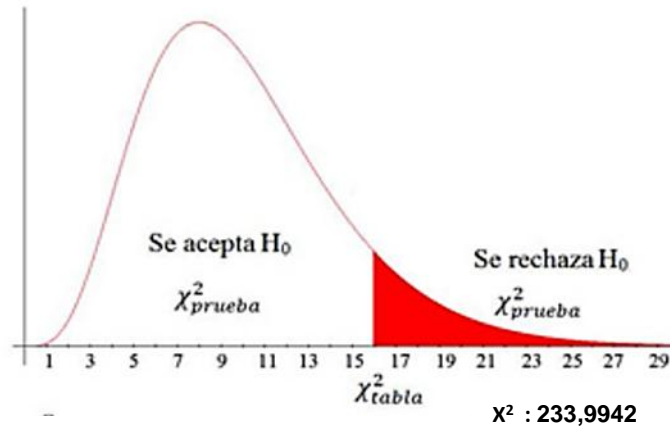
### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	491,627 <sup>a</sup>	220	,000
Razón de verosimilitudes	240,252	220	,166
Asociación lineal por lineal	66,295	1	,000
N de casos válidos	74		

a. 252 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05. Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

Donde, los grados de libertad de 220 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado  $X^2$  nos da un valor de :  $x^2 = 233,9942$  situándose en la zona de Rechazo de la  $H_0$



**HE4.** Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el trabajo estable de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

**HE04.** Existe un Impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el trabajo estable de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa spss, para comprobar la hipótesis Especifica, se tiene el siguiente cuadro

**Resumen del procesamiento de los casos**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Ley de Reforma Magisterial N29944 * Trabajo estable	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%



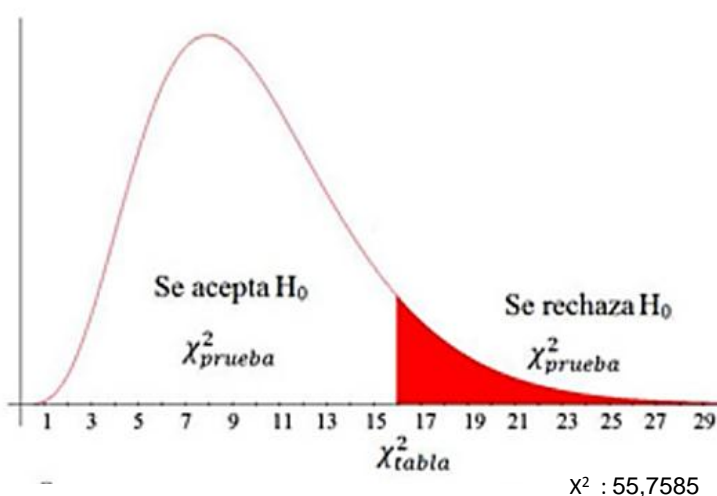
### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	91,793 <sup>a</sup>	40	,000
Razón de verosimilitudes	96,077	40	,000
Asociación lineal por lineal	43,310	1	,000
N de casos válidos	74		

a. 63 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,03.

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05. Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el trabajo estable de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

Donde, los grados de libertad de 40 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado  $\chi^2$  nos da un valor de :  $x^2 = 55,7585$  situándose en la zona de Rechazo de la  $H_0$



**HE5.** Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

**HE05.** Existe un Impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa spss, para comprobar la Hipótesis Específica, se tiene el siguiente cuadro

**Resumen del procesamiento de los casos**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Ley de Reforma Magisterial N° 29944 * Vulneración de la estabilidad laboral	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

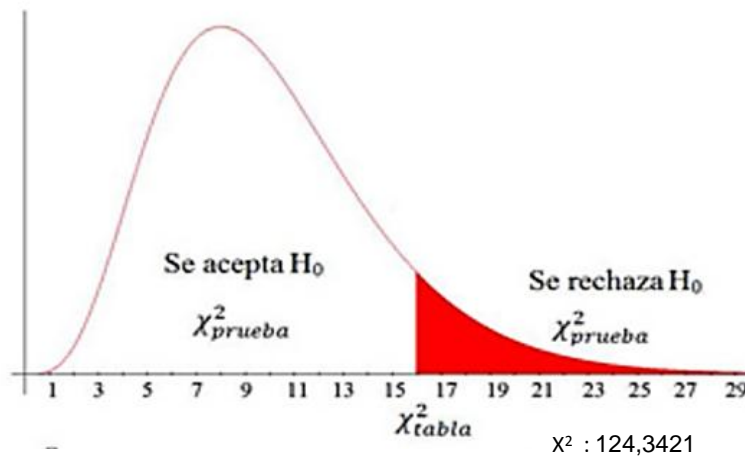
**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	204,419 <sup>a</sup>	100	,000
Razón de verosimilitudes	132,888	100	,016
Asociación lineal por lineal	51,550	1	,000
N de casos válidos	74		

a. 126 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05. Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

Donde, los grados de libertad de 100 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado  $\chi^2$  nos da un valor de :  $x^2 = 124,3421$  situándose en la zona de Rechazo de la  $H_0$



## CAPITULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. Contrastación de los resultados de del trabajo de investigación.

Luego de haber realizado el procesamiento de datos con sus respectivas interpretaciones y análisis de los resultados del presente trabajo de investigación, se ha cumplido con el objetivo general de determinar el impacto de la ley de reforma Magisterial y se ha podido demostrar la hipótesis general a través de la prueba de hipótesis el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05. Existe un impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la estabilidad laboral, de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.

Es necesario hacer un contraste con el régimen laboral del magisterio público que se sustenta entre otros en el principio de Derecho laborales por que 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; con este principio y en relación con la constitución política del Perú existe el pleno derecho a la estabilidad laboral, es por esta razón los docentes nombrados del distrito de Huánuco expresan su rechazo, descontentismo a la ley de la Reforma magisterial N° 29944 y lo ven como un peligro que amenaza su estabilidad laboral. Es necesario realizar una contrastación con los referentes teóricos de los estudiosos del tema sobre la estabilidad laboral; Al respecto (Plá, 1968) Menciona “La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en

especialísimas circunstancias. Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar. El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. La estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo "reparador" del principio de continuidad de la relación laboral que, "...sólo se debe disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado." (Citado por Quispe Cansaya, Isidro G. 2016)

También es necesario hacer una contrastación con los resultados, el cumplimiento del objetivo específico N° 1 de explicar el impacto de la Ley de Reforma Magisterial en el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial con la hipótesis específico N° 1 en donde se ha podido demostrar a través de la prueba de hipótesis el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial del Distrito de Huánuco – 2018. Es necesario hacer un contraste con Principio de legalidad: Los derechos y obligaciones que genera el ejercicio de la profesión docente se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley 28044, Ley General de Educación, y sus modificatorias, la presente Ley y sus reglamentos. Por lo que los docentes nombrados rechazan la forma de ingreso a la carrera pública magisterial.

De igual manera es necesario hacer una contrastación con los resultados, el cumplimiento del objetivo específico N° 2, de explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial en la Permanencia de la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados con la hipótesis específico N° 2 en donde se ha podido demostrar a través de la prueba de hipótesis el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis

Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Permanencia de la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018. Los docentes en el Perú, con la aplicación retroactiva de la Ley N° 29944 – Esto tiene que ser corroborado al decir de: Díaz (2015) “Los docentes en el Perú, con la aplicación retroactiva de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial, han sido agredidos objetivamente en su situación de nombrados y con estabilidad laboral, considerándose esta situación como un acto que transgrede principios fundamentales del derecho y lo que la Constitución del Estado garantiza”

Es necesario hacer una contrastación con los resultados, el cumplimiento del objetivo específico N° 3, de explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial en el término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados con la hipótesis específico N° 3 en donde se ha podido demostrar a través de la prueba de hipótesis el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05. Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018. Este termino de poner fin a la permanencia del docente en su puesto de trabajo se contradice con el Principio del 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. Este se corrobora con lo que menciona: Díaz. (2015) “El actual Régimen ha endurecido la medida de trabajar solamente hasta los 65 años de edad. Es decir, los nombrados que llegan a esa edad deben cesar obligatoriamente, lo cual no querían hacer en forma voluntaria, debido a que en condición de cesantes percibirían sólo la mitad de sus actuales remuneraciones.

Es pertinente hacer una contrastación con los resultados, el cumplimiento del objetivo específico N° 4, de explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial en el trabajo estable de docentes nombrados con la hipótesis específico N° 4 en donde se ha podido demostrar a través de la prueba de hipótesis, el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05. Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el trabajo estable de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018. La teoría del trabajo estable es defendido por Cabanellas (2010, p. 186) “La estabilidad no solamente asegura al trabajador la continuidad del trabajo en su empleo, sino que simultáneamente, hace posible la vigencia de las instituciones cuyas aplicaciones depende necesariamente del factor permanencia en el trabajo. La estabilidad laboral ha sido vinculada con la inamovilidad, la cual comprende el derecho del trabajador a “no ser despedido, trasladado, suspendido ni jubilado sino por algunas de las causas previstas en la leyes”.

Es importante realizar la contrastación con los resultados, el cumplimiento del objetivo específico N° 5, de explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial en la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados con la hipótesis específico N° 5 en donde se ha podido demostrar a través de la prueba de hipótesis, el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05. Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018. La teoría de la vulneración de la estabilidad laboral está presente en el despido, al respecto (Concha. 2014. p. 21) menciona “El trabajo es para la persona un supuesto importante de su dignidad y de su condición de ciudadano, por lo que su pérdida injustificada lesiona estos derechos. La Constitución Política de 1993

en su artículo 1° señala que: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. Por lo que la mencionada ley no cumple con este fin supremo.



## CONCLUSIONES

1.- El Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 es negativo en su dimensión ingreso de docentes a la carrera pública magisterial del Distrito de Huánuco – 2018. Porque están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con el Concurso público para el ingreso a la mencionada carrera.

2.- El Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 es negativo en su dimensión de permanencia en la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018. Porque están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la evaluación del desempeño docente y con los integrantes del comité de evaluación del desempeño docente.

3.- El Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 es negativo en su dimensión de término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018. Porque están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la destitución de la carrera pública magisterial, con el despido de la carrera público magisterial por no haber aprobado la evaluación de desempeño laboral, con el despido de la carrera público magisterial por límite de edad, al cumplir 65 años y con el despido de la carrera público magisterial por incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente.

4.- El Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 es negativo en la dimensión de trabajo estable de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018. Porque están de acuerdo que se respete el derecho a la libertad de trabajo y que el Ministerio de Educación respete el derecho al trabajo de los docentes.

5.- El Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 es negativo en la dimensión a la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018. Porque están en desacuerdo con los despidos sin causa justificada de los trabajadores y de acuerdo con la protección del trabajador.

## RECOMENDACIONES

- 1.- Los docentes deben de participar en las capacitaciones que organiza la DRE y/o UGEL de Huánuco para analizar la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 con respecto a la estabilidad laboral de docentes nombrados.
- 2.- El Ministerio de Educación debe Implementar un sistema de evaluación sostenible para el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial, que permita acceder sin restricciones de acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial N° 29944.
- 3.- El Ministerio de Educación debe garantizar una gestión transparente, para realizar la evaluación de desempeño docente y abalar el nombramiento de los miembros del comité de evaluación con profesionales probos
- 4.- El Colegio de Profesores del Perú (CPP) debe Implementar un sistema de defensa sobre el despido de la carrera pública magisterial, por no haber aprobado la evaluación de desempeño laboral, por límite de edad al cumplir 65 años y por incapacidad permanente.
- 5.- Solicitar a los organismos tutelares como la Defensoría del pueblo, la Fiscalía de la nación velar por los derechos de la estabilidad laboral de docentes nombrados, por parte de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 que claramente atenta contra la estabilidad laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Azañero Sandoval, Fernando. (2015). Incertidumbre jurídica en la ley de la reforma magisterial N° 29944 en los docentes nombrados de la provincia de Huarochiri. Región Lima. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú.
2. Carrasco Díaz S. (2007). Metodología de la Investigación Científica. Editorial san Marcos EIRL, Editor. Lima – Perú
3. Concha Valencia, Carlos R. (2014). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.
4. Consejo Nacional de Educación. (2006). Proyecto Educativo Nacional al 2021. Esta edición ha sido publicada gracias a USAID, con el apoyo de Aprende, y a Plan Internacional. Lima – Peru.
5. Díaz, Ronald. (2015). Vulneración del derecho a nombramiento de los docentes en el Perú por la ley 29944 - Ley de la reforma magisterial. Revista de Investigación Jurídica de Estudiantes, Cajamarca – Perú.
6. Ermida Uriarte, Oscar. Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación. Derecho y Sociedad 37. Asociación Civil. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/13139-52320-1-PB.pdf.
7. Gamonal Contreras, Sergio (2013). El principio de protección del trabajador en la constitución Chilena. Revistad Sielo. Estudios Constitucionales Vol. 11. N° 1. Santiago. 2013. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002013000100011>. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002013000100011](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002013000100011).
8. Huanayque Condori, Julio C. 2017. Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa – Perú.
9. Iglesias Facundo, Karla L. (2017). Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia

- de la aplicación del precedente Huatuco. Universidad de Huánuco. Tesis para optar el Título profesional de abogada. Huánuco – Perú.
10. Oficina Internacional de Trabajo. (2015). Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación. Conferencia Internacional del Trabajo, 104.<sup>a</sup> reunión. Ginebra.
  11. Oficina Internacional del Trabajo. Las Normas Internacionales del Trabajo, Un Enfoque Global. España, 2002. Pág. 84.
  12. Ortiz, H. (2010). . Lus Cogens Laboral y Sus Aportes Al Trabajo Decente En Un Mundo Global-Glocal-Regional. En Cuestiones Jurídicas Vol. IV. II. Maracaibo. Venezuela.
  13. Paredes Infanzón, Jelio. (2010) Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497. Ediciones Multiservicios La Esperanza, Lima - Perú.
  14. Quiloango Farinango, Yolanda V. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. Universidad Central del Ecuador. Tesis para optar el título de Abogado. Quito – Ecuador.
  15. Quispe Cansaya Isidro Grimaniel. (2016). Análisis comparativo del derecho a la estabilidad laboral en la ley de reforma magisterial n° 29944 (Perú) con las legislaciones de argentina, chile, Colombia y México. Universidad Nacional del Altiplano. Tesis para optar el título profesional de abogado. Puno – Perú.
  16. Rivero, José. (2007). Educación, docencia y clase política en el Perú. Asociación Grafica Educativa Tarea. Lima – Perú.
  17. Sánchez, Roslyn. (2015). La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTTT. Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica. ANUARIO. Volumen 38. Carabobo – Venezuela.
  18. Zelaya Duran, Mauro. (2013). Metodología de la Investigación Jurídica. Ediciones Jurídicas. Lima - Perú.

## **LEYES**

1. Constitución política del Perú de 1979.
2. Constitución Política del Perú de 1993.
3. Ley del Profesorado N° 24029 y su Modificatoria N° 25212.
4. Decreto Supremo N° 007-2002-ED. Se crea el Consejo nacional de Educación. (CNE)
5. Ley de la Carrera Publica Magisterial N° 29062.
6. Ley de la Reforma Magisterial N° 29944.

## **Páginas de Internet**

[https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n\\_Internacional\\_del\\_Trabajo](https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo)

## **ANEXOS**

1.- Matriz de consistencia

2.- Cuestionario **MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO**

## ANEXO 1

**TITULO DEL PROYECTO:** Impacto de la **Ley de Reforma Magisterial N° 29944** en la pérdida de la **Estabilidad laboral** de docentes nombrados del Distrito de Huánuco - 2018

**TITULANDO:** Bach. Sherly Huaynate Salazar.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA/ INSTRUMENTOS
¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la Estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018?	Determinar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la Estabilidad laboral, de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018?	<p>Existe un impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la Estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.</p> <p><b>Hipótesis Nula.</b></p> <p>Existe un impacto positivo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la Estabilidad laboral, de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.</p>	<p><b>Variable 1 Independiente</b></p> <p>Ley de Reforma Magisterial N° 29944</p>	<p>1.- Ingreso a la Carrera Publica Magisterial</p> <p>2. Permanencia en la carrera Pública Magisterial</p> <p>3. Término de la relación laboral</p>	<p>1.- Nombramiento en la carrera pública magisterial.</p> <p>2.- Concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial</p> <p>1. Evaluación del desempeño docente</p> <p>2. Comité de evaluación del desempeño docente</p> <p>1. Destitución.</p> <p>2.- No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral</p> <p>3. Por límite de edad, al cumplir 65 años.</p> <p>4. Incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente.</p>	<p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionarios con escala de opinión</p>
<p><b>Problemas específicos.</b></p> <p><b>PE1.</b> ¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial del Distrito de Huánuco – 2018?</p> <p><b>PE2.</b> ¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><b>OE1.</b> Explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial del Distrito de Huánuco – 2018</p> <p><b>OE2.</b> Explicar el Impacto de la Ley de Reforma</p>	<p><b>Hipótesis Especifico</b></p> <p><b>HE1.</b> Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el ingreso de docentes a la carrera pública magisterial del Distrito de Huánuco – 2018?</p> <p><b>HE2.</b> Existe un Impacto</p>	<p><b>Variable 2 Dependiente</b></p> <p>Perdida de la Estabilidad ,</p>	<p>4. Trabajo Estable</p> <p>5. Vulneración a la estabilidad laboral</p>	<p>1. Libertad de trabajo</p> <p>2. Derecho al trabajo</p> <p>1.- Protección del trabajador</p> <p>2.- Despido</p>	<p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionarios con escala de opinión</p>

<p>Magisterial N° 29944 en la Permanencia de la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018?</p> <p><b>PE3.</b> ¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018?</p> <p><b>PE4.</b> ¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el trabajo estable de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018?</p> <p><b>PE5.</b> ¿Cuál es el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018?</p>	<p>Magisterial N° 29944 en la Permanencia de la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.</p> <p><b>OE3.</b> Explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.</p> <p><b>OE4.</b> Explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el trabajo estable de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.</p> <p><b>OE5.</b> Explicar el Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.</p>	<p>negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Permanencia de la carrera Pública Magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.</p> <p><b>HE3.</b> Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el término de la carrera pública magisterial de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.</p> <p><b>HE4.</b> Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en el trabajo estable de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.</p> <p><b>HE5.</b> Existe un Impacto negativo de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la vulneración de la estabilidad laboral de docentes nombrados del Distrito de Huánuco – 2018.</p>				
--	--	---	--	--	--	--



## **ANEXO 2**

### **UNIVERSIDAD DE HUANUCO**

#### **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

ENCUESTA PARA DETERMINAR EL IMPACTO DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944 EN LA PÉRDIDA DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE DOCENTES NOMBRADOS DEL DISTRITO DE HUÁNUCO – 2018?

#### **CUESTIONARIO**

Estimado docente, le hago llegar mis saludos muy calurosos y a nombre de la Universidad de Huánuco, para solicitarle su apoyo en la aplicación de una encuesta sobre el impacto de la ley de reforma magisterial N° 29944 en la pérdida de la estabilidad de docentes nombrados; para lo cual le solicito marcar con una X en la respuesta que crea conveniente de acuerdo a su posición personal.

1. Esta Ud. de acuerdo con el nombramiento en la carrera pública magisterial.
  - ( ) Totalmente de acuerdo
  - ( ) De acuerdo
  - ( ) Ni en acuerdo ni en desacuerdo
  - ( ) En desacuerdo
  - ( ) Totalmente en desacuerdo
  
2. Esta Ud. de acuerdo con el Concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.
  - ( ) Totalmente de acuerdo
  - ( ) De acuerdo
  - ( ) Ni en acuerdo ni en desacuerdo
  - ( ) En desacuerdo
  - ( ) Totalmente en desacuerdo
  
3. Esta Ud. De acuerdo con la evaluación del desempeño docente
  - ( ) Totalmente de acuerdo
  - ( ) De acuerdo
  - ( ) Ni en acuerdo ni en desacuerdo
  - ( ) En desacuerdo
  - ( ) Totalmente en desacuerdo

4. Esta Ud. de acuerdo con los integrantes del comité de evaluación del desempeño docente.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. Esta Ud. de acuerdo con el Art.53. Enciso b; sobre la destitución de la carrera pública magisterial.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. Esta Ud. de acuerdo con el despido de la carrera pública magisterial por No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. Esta Ud. de acuerdo con el despido de la carrera pública magisterial por límite de edad, al cumplir 65 años.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. Esta Ud. de acuerdo con el despido de la carrera pública magisterial por Incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. Esta Ud. de acuerdo que se respete el derecho a la libertad de trabajo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. Esta Ud. de acuerdo que el Ministerio de Educación respete el derecho al trabajo

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. Esta Ud. de acuerdo que el empleador tiene la obligación de la protección al trabajador.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. Esta Ud. de acuerdo con los despidos sin causa justificada de los trabajadores

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**MUCHAS GRACIAS**