

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE**

**ESCUELA DE POSTGRADO**



**La reforma magisterial y la dinámica del conflicto  
sindical docente en Lima Metropolitana en el 2020**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**AUTOR**

Lorenzo Ovidio Mendoza Mota

**ASESOR**

Abelardo Carlos Alberto Alza Barco

**Lima, Perú**

2021

### **Dedicatoria**

A la memoria de mis queridos padres, su fortaleza y enseñanzas me permiten continuar convencido que cada logro los llenaría de orgullo.

A la memoria de mi hermano Carlos, quien compartió sueños y proyectos y sobre todo su música y aunque hoy no está físicamente con nosotros, su perseverancia y lucha permanente, nos alienta.

**Agradecimiento**

A mi hija Fime por su aliento y apoyo permanente. Gracias por estar siempre a mi lado.

A los docentes de la Universidad por sus lecciones y orientaciones.

## Resumen

El presente estudio tuvo como propósito principal analizar la relación existente entre la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana en el 2020, en tal sentido se consideró un estudio de tipo correlacional, no experimental, transversal. Además de la revisión de aspectos implementados de la reforma magisterial, la normatividad vigente relacionados a la reforma magisterial y estudios previos, se recogió datos de los docentes sobre las dimensiones de las variables de estudio mediante una encuesta representativa a una muestra de 381 docentes de Lima Metropolitana.

Los datos respecto a la reforma magisterial y el conflicto sindical docente evidencian que la mayoría de docentes (78.9%) se encuentran ubicados entre la I y III escala magisterial, la evaluación de desempeño docente hasta el año 2020 ha sido aplicada a 21 268 docentes de un total de 238 572 docentes incorporados a la carrera magisterial y que la dinámica de los conflictos muestra persistencia de las demandas que se expresan mediante acciones de protesta.

Luego del análisis de los datos recogidos de los docentes respecto a las variables de estudio se llegó a determinar que, entre las variables reforma magisterial y dinámica del conflicto sindical docente hay una correlación moderada ( $\rho = ,421$ ), pero muy significativa ( $p = ,000 < ,01$ ), lo que lleva a afirmar que existe una relación directa entre la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana.

**Palabras clave:** Carrera magisterial, Conflicto sindical

## Abstract

The main aim of this study was to analyze the relationship between the educational reform, more precisely the teacher's management reform (henceforth teacher's reform), and the dynamics underlying the teacher's union conflict in the Metropolitan Lima City in 2020. It is, hence, a correlational, non-experimental, cross-sectional study. In addition to the teacher's reform implementation review, the current regulations about it, and previous studies, I collected data about a set of variables and dimensions, through a representative survey taken over a sample of 381 teachers from Metropolitan Lima City.

The data regarding reforms and the teacher's union conflict show that the majority of teachers (78.9%) are located between the I and III teacher scale, the evaluation of teacher performance until 2020 has been applied to 21 268 of 238,572 of them, incorporated into the teaching career. Moreover, the conflicts' dynamics exhibit a persistence of demands expressed through protest interventions.

Once the data was collected, I found that between the variables teacher reform and the dynamics of the teacher's union conflict, there is a moderate correlation ( $\rho = .421$ ), but highly significant ( $p = .000 < .01$ ), which leads to affirm that there is a direct relationship between the teacher reform and the dynamics of the teacher union conflict in Metropolitan Lima.

Key words: Educational reform, teachers' reform, teacher's union conflict.

## Índice temático

<b>Agradecimiento</b> .....	ii
<b>Resumen</b> .....	iii
<b>Abstract</b> .....	iv
<b>Introducción</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	2
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Formulación del problema .....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Justificación del tema de la investigación .....	5
1.4. Objetivos de la investigación .....	5
1.4.1. Objetivo general .....	5
1.4.2. Objetivos específicos .....	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	6
2.1. Antecedentes del estudio.....	6
2.1.1. A nivel internacional.....	6
2.1.2. A nivel nacional .....	9
2.2. Bases teóricas .....	11
2.2.1. La política pública.....	12
2.2.2. Políticas de estado y políticas nacionales.....	13
2.2.3. La reforma magisterial .....	14
2.2.4. El conflicto social.....	20
2.2.5. Dinámica del conflicto.....	21
2.3. Definición de términos básicos .....	26
2.4. Hipótesis de Investigación .....	27
2.4.1. Hipótesis general.....	27
2.4.2. Hipótesis específicas.....	27
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b> .....	28
3.1. Diseño y alcance de la investigación .....	28
3.2. Variables .....	28

3.2.1. Definición conceptual de las variables.....	28
3.2.2. Definición operacional de las variables.....	30
3.3. Limitaciones.....	31
<b>3.4. Población y muestra.....</b>	<b>31</b>
3.4.1. Población.....	31
3.4.2. Muestra.....	32
<b>3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....</b>	<b>32</b>
3.6. Validez y confiabilidad del instrumento.....	35
<b>CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>38</b>
4.1. Contexto y situación de la Reforma Magisterial y de la dinámica del conflicto sindical docente.....	38
4.1.1. Reforma magisterial.....	38
4.1.2. Dinámica del conflicto sindical docente.....	43
4.2. Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones.....	47
4.2.1. Variable 1. Reforma magisterial.....	47
4.2.2. Variable 2. Dinámica del conflicto sindical docente.....	51
4.3. Resultado del contraste de hipótesis.....	55
4.3.1. Relación entre la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical.....	55
4.3.2. Relación entre el mecanismo de progresión gradual de la estructura de la carrera magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente.....	57
4.3.3. Relación entre la evaluación del desempeño docente y la dinámica del conflicto sindical docente.....	59
4.3.4. Relación entre la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente.....	60
4.4. Discusión.....	63
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES.....</b>	<b>65</b>
4.1. Conclusiones.....	65
4.2. Recomendaciones.....	66
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>67</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>72</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Escalas Magisteriales y tiempo de permanencia .....	17
<b>Tabla 2:</b> Áreas de Desempeño Laboral.....	17
<b>Tabla 3:</b> Remuneraciones por Escala Magisterial .....	20
<b>Tabla 4 :</b> Asignaciones Temporales .....	20
<b>Tabla 5 :</b> Operacionalización de las Variables .....	30
<b>Tabla 6 :</b> Número de Docentes de Lima Metropolitana .....	31
<b>Tabla 7:</b> Muestra de estudio.....	32
<b>Tabla 8:</b> Niveles para la Interpretación Descriptiva de Resultados.....	33
<b>Tabla 9:</b> Resultados de la Prueba de Normalidad a las Variables y sus Dimensiones .....	34
<b>Tabla 10:</b> Interpretación de los Coeficientes de Correlación .....	34
<b>Tabla 11:</b> Resultados de la Validez de los Instrumentos.....	35
<b>Tabla 12:</b> Resultados de la Prueba de Validez para el Cuestionario sobre Reforma Magisterial.....	36
<b>Tabla 13:</b> Resultados de la Prueba de Validez para el Cuestionario sobre Dinámica del Conflicto Sindical.....	36
<b>Tabla 14:</b> Resultados de la Prueba de Confiabilidad Mediante Coeficiente Alfa Ordinal.	37
<b>Tabla 15:</b> Número de Docentes por Escala Magisterial .....	38
<b>Tabla 16:</b> Resultados de los Concursos de Acceso a Cargos .....	39
<b>Tabla 17:</b> Resultados de la Evaluación de Desempeño Docente.....	40
<b>Tabla 18:</b> Remuneraciones por Escala Magisterial. ....	42
<b>Tabla 19:</b> Montos de las Asignaciones temporales .....	43
<b>Tabla 20:</b> Paralizaciones Magisteriales 2012. ....	45
<b>Tabla 21:</b> Estadística Descriptiva de la Variable Reforma Magisterial y Dimensiones.....	48
<b>Tabla 22:</b> Estadísticos Descriptivos Variable Dinámica del Conflicto Sindical Docente y Dimensiones .....	52
<b>Tabla 23:</b> Resultado del Contraste de la Hipótesis General .....	56
<b>Tabla 24:</b> Resultado del Contraste de la Hipótesis Específica 1 .....	57
<b>Tabla 25:</b> Resultado del Contraste de la Hipótesis Específica 2 .....	59
<b>Tabla 26:</b> Resultado del Contraste de la Hipótesis Específica 3 .....	61

## Índice de gráficos

<b>Figura 1:</b> Instrumentos de la Evaluación de Desempeño Docente.....	19
<b>Figura 2:</b> Fases del Conflicto Social .....	23
<b>Figura 3:</b> Dinámica del Conflicto Sindical Docente .....	44
<b>Figura 4:</b> Frecuencia Porcentual de la Variable Reforma Magisterial.....	48
<b>Figura 5:</b> Frecuencia Porcentual de la Dimensión 1 de la Variable Reforma Magisterial..	49
<b>Figura 6:</b> Frecuencia Porcentual de la Dimensión 2 de la variable Reforma Magisterial..	50
<b>Figura 7:</b> Frecuencia Porcentual de la Dimensión 3 de la Variable Reforma Magisterial..	51
<b>Figura 8:</b> Frecuencia Porcentual Variable Dinámica del Conflicto Sindical Docente .....	52
<b>Figura 9:</b> Frecuencia Porcentual de la Dimensión 1 de la Variable Dinámica del Conflicto Sindical .....	53
<b>Figura 10:</b> Frecuencia porcentual de la Dimensión 2 de la Variable Dinámica del Conflicto Sindical Docente.....	54
<b>Figura 11:</b> Frecuencia Porcentual de la Dimensión 3 de la Variable Dinámica del Conflicto Sindical Docente.....	55
<b>Figura 12:</b> Comparación de las variables Reforma Magisterial y Dinámica del Conflicto Sindical Docente, según niveles .....	56
<b>Figura 13:</b> Comparación del Mecanismo de Progresión Gradual en la Estructura de la Carrera Magisterial y Dinámica del Conflicto Sindical Docente, Según Niveles.....	58
<b>Figura 14:</b> Comparación de la Evaluación de Desempeño Docente y Dinámica del Conflicto Sindical Docente, Según Niveles.....	60
<b>Figura 15:</b> Comparación de la Remuneración Íntegra Mensual y las Asignaciones Temporales y Dinámica del Conflicto Sindical Docente, Según Niveles .....	62

## **Introducción**

La reforma magisterial peruana, desde la promulgación de la Ley N° 29944 en el año 2012, generó expectativas respecto a establecer una carrera magisterial basada en el mérito y la capacidad profesional de los docentes, promoviendo reconocimiento y la mejora de la capacidad profesional de los docentes cuyo correlato sería la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones educativas públicas. Pero también generó resistencia y oposición de parte de las organizaciones sindicales de docentes con el argumento que la reforma magisterial afecta la estabilidad laboral, conduce al despido de los docentes y que no significaba mejora de las remuneraciones, posiciones expresadas en pronunciamientos, movilizaciones, paros y huelgas nacionales.

Para entender la problemática se hace necesario analizar los avances de la reforma magisterial en aspectos que desde las organizaciones sindicales son señalados como controversiales, la posición de las organizaciones de docentes que sustenta el conflicto sindical docente y la posición de los docentes al respecto. Como señala la UNESCO (2017), la evaluación de desempeño docente, que forma parte de la reforma magisterial, es un tema polémico y sensible para los docentes, la valoración económica y social del profesor es un reto que tenemos como país, siendo necesario evaluar la relación entre el sector competente y la organización de docentes, pues conforme señalan Cuenca y Stojnic (2008), ésta se caracteriza por la confrontación y debilidad en cuanto al diálogo.

La estructura del documento comprende cuatro capítulos, y la sección de conclusiones y recomendaciones. En el Capítulo I se presenta el planteamiento, la formulación del problema y los objetivos de investigación, en el Capítulo II, se presenta los antecedentes de estudio, el marco teórico y las hipótesis de investigación, en el capítulo III, se desarrolla la parte metodológica de la investigación, en el Capítulo IV se expone el desarrollo de la investigación, la interpretación y la discusión de resultados.

Se espera que el presente estudio aporte las bases necesarias para que otros profesionales y gestores públicos con interés puedan profundizar en el estudio de temas relacionados a la reforma magisterial y el conflicto sindical docente.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

El profesor es considerado como un elemento trascendental para la calidad educativa y el logro de los aprendizajes, en tal sentido la labor del docente resulta siendo esencial en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. En los últimos años se ha puesto interés en mejorar nuestro sistema educativo y los niveles de aprendizaje de nuestros niños y adolescentes, si bien existen posiciones distintas y discordantes, todos reconocen que un docente de calidad es un elemento clave para el éxito de las reformas. En dicho sentido, se afirma que: “Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores claves para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad” (Sandoval, 2009, p. 7).

La Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944, promulgada el 25 de noviembre del 2012, establece un régimen laboral único para los profesores que prestan servicio en las instituciones educativas públicas, una carrera magisterial con oportunidades de ascenso y acceso a cargos que implican mayores remuneraciones, una carrera magisterial basada en la meritocracia, pues conforme señala el Ministerio de Educación : “El ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y ascensos en la carrera magisterial se fundamentan en el mérito y la capacidad de los profesores” (Ministerio de Educación, 2018, p.17).

La reforma magisterial generó expectativas respecto a valorar el mérito y la capacidad profesional de los docentes, la implementación de la evaluación de desempeño para promover la mejora de los aprendizajes y el fortalecimiento de las capacidades profesionales de los docentes excluyendo a quienes lo desapruben, procurando la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones educativas públicas. Las organizaciones gremiales de docentes, por su parte, expresan oposición y resistencia argumentando que lo que se pretende es responsabilizar al profesor de los problemas educativos, sin tener en cuenta que en los aprendizajes influyen factores socioeconómicos y que la evaluación de desempeño docente de la

reforma magisterial afecta la estabilidad laboral, conduce al despido de los docentes y no significa mejora en sus remuneraciones, éstas posiciones se han expresado a través de pronunciamientos, movilizaciones, paros y han servido para promover huelgas nacionales (2012, 2015, 2017, 2018).

Según los datos de la Dirección Técnica Normativa de Docentes (DITEN), del Ministerio de educación, al 2020 se encuentran laborando 410 477 docentes, de los cuales están incorporados dentro de los alcances de la Ley de Reforma Magisterial, 239 190 docentes y 171 287 docentes laboran como contratados, quienes no forman parte de la carrera magisterial. En el caso de Lima Metropolitana laboran 59 975 docentes, de los cuales 40 740 docentes son parte de la carrera pública magisterial y 19 235 son contratados.

Los docentes incorporados en la Carrera Pública Magisterial, se encuentran ubicados en escalas magisteriales, con montos de remuneraciones diferenciados y posibilidades de acceso a cargos. Entre la I, II y III escala magisterial se ubican 188 329 docentes (78.78%) y en las escalas IV, V, VI, VII se ubican 50 741 docentes (21.22%) (En la VIII no se encuentra ubicado ningún docente aún). Esta situación evidencia que la mayoría de docentes perciben remuneraciones por debajo de 2880 soles, que es la remuneración de un docente de 30 horas, pues de acuerdo al DS N° 343-2020-EF del 05.11.2020, la Remuneración Integra Mensual de los docentes es actualmente 80.01 soles.

La evaluación del desempeño docente es otro componente de la reforma magisterial cuestionada por las organizaciones de docentes, siendo parte de las demandas de las huelgas promovidas el 2015, 2017 y 2018. Respecto a su implementación, luego de 8 años, sólo se ha evaluado a docentes del nivel inicial. En el año 2020 el Ministerio de Educación suspendió las evaluaciones programadas por el estado de emergencia sanitaria.

La implementación de la reforma magisterial ha generado de parte de actores sindicales oposición, cuestionamientos y conflictos, como el caso de las huelgas nacionales del 2015, 2017 y 2018. Paralizaciones cuyas principales demandas fueron

la derogatoria de la Ley 29944, el incremento de remuneraciones y la oposición a la evaluación de desempeño docente, paralización que se inició en el Cusco en el mes de junio y concluyó el 2 setiembre, siendo acatado por la mayoría de los 376 000 maestros y afectando a más de 5 000 000 de estudiantes, en el año 2018 (18 de junio al 03 de julio) se desarrolló otra huelga nacional con las mismas demandas, pero sin respaldo mayoritario.

Los conflictos promovidos por las organizaciones de docentes afectan la continuidad del servicio educativo y los aprendizajes de los estudiantes, por ello en el presente estudio se busca determinar si la reforma magisterial, la progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial, la evaluación de desempeño docente y la remuneración y asignaciones se relacionan con la dinámica del conflicto sindical docente en el ámbito de Lima Metropolitana.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación existente entre la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana en el 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente?
- ¿Cuál es la relación existente entre la evaluación de desempeño docente de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente?
- ¿Cuál es la relación entre la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales de la reforma magisterial con la dinámica del conflicto sindical docente?

### **1.3. Justificación del tema de la investigación**

El estudio permitió identificar los aspectos que generan discrepancias y oposición de los docentes en torno a la reforma magisterial, determinar la relación entre reforma magisterial y la dinámica de los conflictos que tienen como actor a las organizaciones sindicales en el ámbito de Lima Metropolitana, sugerir lineamientos orientadas a procurar la gobernabilidad del sector y una relación de diálogo con los actores sindicales que permita bajar los niveles de conflictividad en el sector.

El estudio servirá para que los gestores públicos, responsables de la implementación de la reforma magisterial, puedan gestionar adecuadamente la relación con los docentes, prevenir los conflictos y generar gobernabilidad. Asimismo, será un aporte para quienes tengan interés en temas relacionados a la reforma magisterial y el conflicto sindical docente.

### **1.4. Objetivos de la investigación**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Analizar la relación entre la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana en el 2020.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente.
- Determinar la relación entre la evaluación de desempeño docente de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente.
- Determinar la relación entre la remuneración íntegra mensual, las asignaciones temporales de la reforma magisterial con la dinámica del conflicto sindical docente.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del estudio

#### 2.1.1. A nivel internacional

En relación a la conflictividad magisterial se revisó el estudio de Mendoza (2017), *“La reforma educativa del 2013. Discursos, actores y resistencias magisteriales en Xalapa, Veracruz”*, Tesis presentada para optar el grado de Maestra en Ciencias Sociales, Universidad Veracruzana, Mexico. La pregunta planteada fue: “¿Cómo el proceso de la reforma educativa del 2013 fue percibido por el profesorado de educación pública de nivel primaria en Xalapa y cómo piensan que fueron impactados por él?”, el objetivo establecido fue: “Analizar el proyecto de reforma educativa del 2013 para la educación pública de nivel primaria de México, con el propósito de establecer sus contenidos y procedencias políticas, sociales, económicas, culturales y educativas, para contrastarlas con las posiciones y acciones de los docentes, vistos como actores educativos y políticos de Xalapa, Veracruz.”, fue una investigación cualitativa, el recojo de datos se realizó mediante encuestas y recopilación de información periodística, siendo una de sus principales conclusiones, que “(...) el proceso de la reforma educativa se observaron muchas inconsistencias y ambigüedades que pudieron ser rastreadas desde el inicio, en el momento de su diseño y elaboración, repercutiendo gradualmente en su desarrollo e implementación, y siendo aprovechadas por los maestros en su agenda de protesta”. (Mendoza,2017, págs. 22, 24, 170)

Igualmente, se revisó el estudio de Salgado (2018), titulado *“Acción colectiva de los maestros colombianos por la defensa de la educación: una mirada histórica a las movilizaciones contra la reforma a las transferencias y el Decreto 1278 (2001-2002)”*, tesis para optar el grado de maestría, Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, Colombia. Estudio cualitativo, cuyo objetivo fue: “Comprender el significado de la acción colectiva de los maestros colombianos en relación a la reforma a las transferencias y el Decreto 1278, en la reestructuración del sistema

político-educativo del país durante el periodo 2001-2002”, realizó una revisión y análisis documental, contrastación y reconstrucción de los hechos, siendo una de sus conclusiones que: “La década de 1990 inició un periodo de cambio en América Latina marcado por la entrada del modelo neoliberal en estos países. (...). A partir de ese momento, esas reformas se erigieron como procesos necesarios que posibilitarían el progreso y desarrollo de las Naciones latinoamericanas. Desde luego, este planteamiento debilitó al sector público y, por ende, a los sectores sociales en los diferentes países del continente, quienes iniciaron unos ciclos de protesta para defender los derechos adquiridos y frenar las reformas”. (Salgado 2018, págs. 4, 186)

Sobre la reforma magisterial en el Perú, se revisó el estudio de Rivera (2018), titulado: “*Análisis de las brechas de implementación en la política de desarrollo docente en Perú. El caso de la Reforma Magisterial (2012-2016)*”, Tesis para optar el grado de maestría en Políticas Públicas, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador. La pregunta de investigación formulada fue: “¿El diseño de la política condiciona la factibilidad de la implementación y los resultados efectivos de la política pública? ¿En qué medida en contexto institucional y la distribución del poder expresado a través del conflicto y la negociación son determinantes para la generación de fallas de implementación?”. Como metodología empleó el análisis de los instrumentos de política el *Causal Process Tracing* para identificar mecanismos causales. Una de sus conclusiones fue: “la política de desarrollo docente que propone mejoras en el desempeño de los maestros y con ello interviene en la calidad de la educación que imparten, requiere la concurrencia de cambios tanto en las condiciones laborales como en la formación del cuerpo docente que asegure un desarrollo de competencias en el desempeño (Cuenca, Portocarrero, 2003, 9-10) y que a la fecha no ha sido abordado con lineamientos claros, de modo tal que además de la carrera magisterial, la formación docente se alinee a los procesos de reforma curricular, la acreditación de la calidad y los procesos de evaluación docente”. (Rivera, 2018, págs. 8, 102)

Sobre la acción de los actores sindicales, se ha revisado el estudio de Tapia (2013), “*Sindicalismo Magisterial y Logro Educativo*”, Tesis presentada para optar el grado de Doctor en Ciencias Sociales, de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)-Sede México. La pregunta de investigación fue: “¿Guardan alguna asociación el sindicalismo docente y los aprendizajes escolares en México? En caso afirmativo, ¿De qué forma y en qué grado tiene lugar dicha asociación?”, su objetivo: “Construir evidencia empírica que ayude a establecer la posible asociación entre sindicalismo magisterial y logro educativo”, para el análisis se empleó las bases de datos desagregadas por alumno a raíz de la aplicación cada vez más frecuente de pruebas estandarizadas nacionales e internacionales, y la técnica estadística ANOVA, siendo sus conclusiones: “Se construyó evidencia empírica que confirma la existencia de una asociación entre sindicalismo magisterial y logro educativo. Sin embargo, los datos permiten introducir matices que moderan la pertinencia o exactitud de esta afirmación para cada una de las trece entidades estudiadas” y “La comparación con escuelas privadas ha permitido generar evidencia de que los modelos sindicales condicionan negativamente ciertos factores del proceso educativo, especialmente algunos relativos al maestro y al personal directivo. (...)”. (Tapia, 2013, págs. 20, 21, 186)

Asimismo, se revisó la tesis de Gonzales (2016), titulada: “*Sindicalismo docente y reformas educativas en México: Formulaciones de políticas públicas para la sustentabilidad educativa en la educación básica, 1992-2014*” presentada para obtener el grado de doctor en ciencias sociales en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México. El estudio tuvo como objetivo: “Analizar el Sistema Educativo de México (SEM) y las propuestas realizadas por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) a través de su influencia en la formulación e instrumentación de políticas en educación básica para apuntalar el desarrollo sostenible desde 1992 hasta el 2014”. La evidencia empírica fue “(...) recolectada de diversos actores, sindicalistas, académicos, congresistas, funcionarios educativos que ejercieron su gestión en el periodo de 1992-2014.”, siendo una de sus conclusiones que: “Se infiere fuera de la opinión de los sindicalistas, que la valoración otorgada a la colaboración y participación en las

diversas políticas educativas es alta y al menos en este ámbito, existe un reconocimiento tácito a las mismas. Sin embargo, entre los funcionarios de gobierno aun cuando muchos tienen sus orígenes en el propio SNTE, se tiende a desvalorar las contribuciones y mencionar veladamente sus efectos negativos. (Gonzales, 2016, págs. 43, 301, 386)

### **2.1.2. A nivel nacional**

Sobre la Ley de Reforma Magisterial, se revisó la tesis de Gonzales (2015), titulada: “*Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021*”, estudio presentado para optar el grado de Doctor en Educación, Universidad San Martín de Porres. El objetivo planteado fue “Establecer la relación que guarda el impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021”. La investigación fue cuantitativa con diseño descriptivo correlacional y la recolección de datos se realizó mediante un cuestionario. El problema fue “¿De qué manera el impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 se relaciona con la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021?”, una de sus conclusiones fue: “En términos generales, los resultados indican que el impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 se relaciona positivamente con la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021”. (Gonzales, 2015, págs. 5, 6, 179)

Asimismo, se revisó el estudio realizado por, Mejía (2018), tesis titulada: “*Análisis de la política de evaluación de desempeño docente en el Perú, durante el periodo 2012-2016*”, presentada para optar el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo, Lima. El objetivo del estudio fue: “Analizar el proceso de desarrollo de la política de evaluación del desempeño docente en el Perú, durante el periodo 2012-2016”, el problema formulado fue: “¿Cuáles son las características del proceso de desarrollo de la política de evaluación del desempeño docente en el Perú, durante el periodo 2012-2016?”. La recolección de datos se realizó, conforme se detalla en el estudio, mediante la observación, el análisis de documentos y la entrevista, siendo una de sus

conclusiones “La evaluación del desempeño docente es una política docente recomendada por los organismos multilaterales para aquellos sistemas educativos que presentan problemas de baja calidad expresados en los resultados de las evaluaciones internacionales de calidad educativa como PISA. (...)”. (Mejía, 2018, págs. 84, 86, 136)

La oficina de Lima de la UNESCO (2017), hizo una “*Revisión de las políticas educativas 2000- 2015*”, señalando que: “La LRM se caracteriza por enfatizar la profesionalización docente. Considera al profesor como un profesional en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas, que coadyuva con la familia, el Estado y la comunidad en la formación integral del educando (artículo 4). Define la Carrera Pública Magisterial en el marco de una gestión descentralizada, y establece cuatro áreas de desempeño laboral: gestión pedagógica, gestión institucional, formación docente, e innovación e investigación”, y en relación a la evaluación del desempeño docente señala: “En la investigación reciente, realizada en el ámbito internacional, la evaluación del desempeño docente y su relación con la carrera profesional ha merecido gran atención y se le reconoce como un tema muy polémico por las sensibilidades que despierta en el mundo de la docencia”.(...), siendo parte de sus recomendaciones: “La definición de un piso salarial digno y un sistema de remuneraciones acorde con las calificaciones exigidas es uno de los retos que tiene el país para estos próximos años. La calidad profesional exigida al docente todavía no guarda relación con la valoración social y económica y con las condiciones en que el Estado le reconoce sus méritos. (...)”. (UNESCO, 2017, págs. 72, 76, 100)

Se revisó el estudio realizado por Huamaní (2017), “*Evaluación de ascenso de escala magisterial y desempeño docente en la UGEL Huancayo*”, presentado para optar el grado de Magister en Educación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Centro del Perú. La investigación tuvo como propósito “establecer la relación entre la evaluación de ascenso de escala magisterial y el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo. Se aplicó el método descriptivo, con un diseño correlacional, en una

muestra de 92 docentes. Los datos fueron obtenidos a través de la prueba pedagógica de 60 preguntas aplicadas por el MED y una escala para evaluar el desempeño docente que cuenta con 60 ítems”, siendo una de sus conclusiones que: “El rendimiento académico de los docentes que participaron en la evaluación de ascenso de escala magisterial no es óptimo. En tal sentido el actual sistema de evaluación implementado y ejecutado para ascensos no contribuye al desarrollo de los maestros, ni mucho menos mejorará la calidad educativa de nuestro país”. (Huamaní, 2017, págs. 80, 127)

Se hizo una revisión del estudio de García (2017), titulado: “*Lento... ¿pero seguro?: El proceso de adopción y avance de la Ley de Reforma Magisterial como la política pública que norma la carrera docente durante el periodo 2006-2015*”, tesis presentada para optar el grado académico de Licenciado en Ciencia Política y Gobierno, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. La pregunta planteada fue: “¿cuáles son los factores que explican el proceso de adopción y avance de la ley de Reforma Magisterial como política pública que norma la carrera docente durante el periodo 2006-2016? La hipótesis se basó en el seguimiento y análisis de cuatro factores: “(...) el factor de los actores estatales, el factor del sindicato de docentes, el factor relacionado a la sociedad civil y el factor de los medios de comunicación”. Entre sus conclusiones señala que: “El proceso de formulación de la política de la Reforma magisterial está conformado por un conjunto de acciones estatales poco articuladas, por momentos incoherentes entre ellas, pero que finalmente logran actuar en beneficio de que el proceso sea exitoso. (...)” (García 2017, págs. 7, 74)

## 2.2. Bases teóricas

En el presente subcapítulo se desarrollan aspectos teóricos y conceptuales relacionados con las variables reforma magisterial y dinámica del conflicto sindical docente. Esta revisión en el caso de la variable reforma magisterial se aborda como una política sectorial, desarrollando aspectos de la reforma magisterial y en el caso de la variable dinámica del conflicto sindical docente se aborda a partir del conflicto social y se hace una revisión de las fases, la gestión y la expresión del conflicto.

### 2.2.1. La política pública

La política pública, es la acción del estado que se formula para atender demandas, necesidades y problemas que afectan el bienestar de grupos sociales y otros que forman parte de la agenda pública y que exigen de parte de la población una acción del gobierno. El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico señala: “En este sentido, toda política nacional responde a un problema público. Sin embargo, no todo problema requiere la elaboración de una política nacional porque puede ser abordado desde otro instrumento de gestión” (CEPLAN, 2018, p.17).

La política pública, es la acción gubernamental orientada a resolver carencias o necesidades que afecta el ejercicio de derechos o el bienestar social. La intervención del sector estatal es diseñada y formulada desde el gobierno, buscando incidir positivamente en la sociedad, activando el aparato estatal para su implementación. Al respecto, Subirats, señala que la política pública es: “El proceso de elaboración de toda política pública implica decisiones e interacciones entre individuos, grupos e instituciones, decisiones e interacciones influenciadas sin duda por las conductas, las disposiciones del conjunto de individuos, grupos y organizaciones afectadas.” (Subirats, 1994, p.11).

Los problemas públicos son identificados desde la demanda social y el conocimiento de la realidad (CEPLAN, 2018), frente al cual existe una decisión política para resolverlo, cuya finalidad y objetivo es definido sobre la base de estudios y diagnósticos y que generan acciones de gestión e interacción con los beneficiarios. Las políticas públicas están orientadas a resolver problemas determinados, de un sector o campo específico que afectan a los ciudadanos, los cuales se dan a través de normas que están orientadas a la implementación de un conjunto de acciones por parte del aparato estatal para atender problemas colectivos, satisfacer necesidades e incidir positivamente en el bienestar general. Esta acción estatal, es una acción intencionada que activa todos los mecanismos de la administración pública con la finalidad de implementarla y responder a las necesidades y demandas de la ciudadanía.

## 2.2.2. Políticas de estado y políticas nacionales

La legislación peruana establece una diferencia entre políticas de estado y políticas nacionales. El Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, en el artículo 6 señala que las políticas de estado establecen lineamientos generales, son de largo plazo y resultado del consenso alcanzado en el Acuerdo Nacional. El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, en la Guía de Políticas nacionales (CEPLAN, 2018), señala que la política nacional debe cumplir algunos criterios como: estar orientado a resolver un problema público relevante socialmente de alcance nacional, que se enmarquen dentro de lo establecido en las políticas de estado del Acuerdo Nacional que se orienten a alcanzar la visión de futuro del país.

El Decreto Supremo N° 004-2013-PCM que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, define las políticas públicas nacionales como “diseños que sustentan la acción política” y el artículo 8° del Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado mediante DS N° 029-2018-PCM, señala: “Constituyen decisiones de política a través de las cuales se prioriza un conjunto de objetivos y acciones para resolver un determinado problema público de alcance nacional y sectorial o multisectorial en un periodo de tiempo”

La política multisectorial y sectorial, son actos gubernamentales orientados a resolver problemas públicos que se diferencian por la participación de uno o más ministerios, es decir si la acción requerida para atender un problema público es de competencia de más de un ministerio o si existe un ministerio en cuya rectoría se encuentra la materia y que su atención requiere la acción articulada de dicho sector. El numeral 8.5 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, señala que: “Las políticas nacionales sectoriales, corresponden al subconjunto de políticas nacionales acotadas a una determinada actividad económica o social específica pública o privada, bajo el ámbito de competencia de un Ministerio”.

El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, que es el ente rector y el órgano técnico del sistema Nacional de Planeamiento Estratégico hace la misma diferenciación respecto a la sectorial y multisectorial (CEPLAN, 2018) y señala tres elementos que deben tomarse en cuenta para definir una política como sectorial o multisectorial:

- Las funciones establecidas en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, lo cual permite vincular el problema público con las funciones que podría corresponder a uno o más ministerios.
- El sustento técnico del problema público, que permite determinar si se requiere el aporte de uno o más ministerios para el logro de los resultados propuestos.
- La decisión política, por el cual la Presidencia del Consejo de Ministros y los ministerios determinan las entidades que deberán participar considerando el aporte de recursos y capacidades

Las políticas sectoriales forman parte de las políticas nacionales, siendo el cumplimiento responsabilidad del gobierno nacional y los gobiernos subnacionales. El numeral 1 del artículo 4°, de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que el Poder Ejecutivo tiene la competencia exclusiva de “diseñar y supervisar las políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno”.

### **2.2.3. La reforma magisterial**

La Ley N° 28004, Ley General de Educación, señala como una obligación del estado, prestar a sus educandos de un servicio educativo de calidad, las políticas nacionales en materia educativa deben estar orientadas a procurar que el servicio educativo sea de calidad, así Saavedra señala: “El objetivo principal de la política educativa es elevar la calidad del servicio educativo, mejorando la calidad del proceso de aprendizaje para todos los estudiantes” (Saavedra, 2004, p 218).

Lograr elevar la calidad educativa requiere contar con docentes comprometidos, capacitados y reconocidos socialmente, cuya acción educativa tenga su correlato en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y del servicio educativo. “Esto implica que la política de incentivos monetarios y no monetarios a los docentes debe diseñarse en función a los efectos que a la postre tendrían sobre el bienestar del alumno, y no solo del maestro”. (Saavedra, 2004, p. 219)

La calidad educativa y el nivel de los aprendizajes de los estudiantes, es un tema de preocupación expresada por diferentes actores sociales y el gobierno, la misma que fue materia de debate por los resultados nacionales e internacionales obtenidos por nuestros estudiantes en el año 2012 en la prueba PISA, donde participaron 8 países de América Latina: Chile, Colombia, Brasil, Argentina, Uruguay, México, Costa Rica y Perú. Conforme a la OCDE (2016), el enfoque fue en matemáticas, rama con una relevancia fundamental para el desarrollo, dada su importancia para aprender a razonar, a hacer demostraciones y formular problemas generales, así como a contribuir a la toma de decisiones complejas en el trabajo y en la vida cotidiana. “Los resultados de la ronda PISA 2012 de matemáticas sitúan en la parte inferior a Perú entre las 65 economías participantes (OCDE, 2013a)” (OCDE, 2016, p. 14). Esta preocupación puso en el centro del debate público el desempeño y labor docente.

El nivel de logro de aprendizaje por parte de nuestros estudiantes, no sólo deben analizarse desde un elemento aislado, pues no sólo en el aula se dan los aprendizajes, es necesario evaluar las condiciones del trabajo escolar, la participación de los padres de familia, la comunidad, la organización del trabajo colectivo en las instituciones educativas, la formación en servicio, las condiciones laborales de los docentes y las condiciones socio económicas de los estudiantes, lo contrario sólo genera cuestionamiento y desconfianza hacia el trabajo docente y la escuela pública, abona a favor de un conflicto permanente y no aporta a mejora el desempeño docente. Así tenemos que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, señala que:

Perú presenta importantes diferencias en el rendimiento escolar, estrechamente vinculadas a factores socioeconómicos y culturales. Alrededor del 36% de la variación en el rendimiento de los estudiantes en el Perú se explica por la situación económica, social y cultural (ESCS) de los estudiantes y de la escuela, siendo este el porcentaje más alto entre los países de América Latina que participaron en PISA 2012. (OCDE, 2016, p.14)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico afirma que: “La reforma de la profesión docente es un importante paso hacia adelante para mejorar la calidad de la educación en el Perú. (...)”. (OCDE, 2016, 16). Es necesario mejorar el reconocimiento y condiciones laborales de los docentes, pero también acompañar con acciones de capacitación, en suma, continuar con la reforma magisterial, pero haciendo ajustes, siendo aspectos a evaluar, la vinculación de los resultados de la evaluación de desempeño docente a la mejora remunerativa y la progresión en la carrera magisterial que permita una adecuada distribución de los docentes en las escalas magisteriales.

La Política de Reforma Magisterial es la respuesta del estado frente a los problemas de resultados en nuestro sistema educativo, pensada como una herramienta para mejorar los problemas de calidad del aprendizaje, estableciendo un régimen único para los profesores del sector público, una nueva carrera pública magisterial, nuevas áreas de desempeño, establecimiento de una política remunerativa y evaluaciones que valore el mérito y la capacidad, que se detallan a continuación:

### **2.2.3.1. Estructura de la Carrera Magisterial**

La Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, establece una estructura de la carrera magisterial basada en la meritocracia, el artículo 11 de la citada norma señala que. “La carrera Pública Magisterial está estructurada en ocho (8) escalas magisteriales y cuatro (4) áreas de

desempeño laboral” (Ministerio de Educación, 2018, p.23), la progresión en la carrera magisterial, se da a través de evaluaciones que posibilitan el acceso a escala superior y/o a cargos y funciones. En la siguiente tabla se muestra el tiempo mínimo de permanencia en cada escala magisterial.

**Tabla 1:** Escalas Magisteriales y tiempo de permanencia

<b>Escala Magisterial</b>	<b>Tiempo mínimo de permanencia</b>
Primera	Dos (2) años
Segunda	Dos (2) años
Tercera	Tres (3) años
Cuarta	Tres (3) años
Quinta	Tres (3) años
Sexta	Tres (3) años
Sétima	Cuatro (4) años
Octava	Hasta el momento del retiro

*Fuente:* Elaboración propia basado en Ministerio de Educación (2018). Ley N° 29944

La Ley 29944 ha establecido cuatro áreas de desempeño laboral para que los profesores puedan desempeñarse, los mismos que se detallan en la tabla 2.

**Tabla 2:** Áreas de Desempeño Laboral

<b>Áreas</b>	<b>Docentes comprendidos</b>
Gestión Pedagógica	Los que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias
Gestión Institucional	Los que ejercen cargos de director de UGEL, Director o Jefe de Gestión Pedagógica, Especialista, director y subdirector de IE
Formación docente	Los que realizan acompañamiento pedagógico, funciones de mentoría o especialistas en capacitación.
Innovación e investigación	Los que realizan funciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos de innovación e investigación educativa.

*Fuente:* Elaboración propia basado en Ministerio de Educación (2018). Ley N° 29944

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, en referencia la reforma magisterial, señala que: “En consecuencia, varias líneas de acción han sido identificadas e implementadas para otorgar los incentivos apropiados a los docentes a mejorar su desempeño. Primero, entre el 2014 y 2015, más de 180 mil docentes pasaron por procesos de evaluación y 55 mil han logrado ascender en función a su desempeño e incrementar la remuneración de forma significativa” (OCDE, 2016, p.16).

### **2.2.3.2. Evaluación de desempeño docente**

La evaluación de desempeño docente, es el elemento considerado importante dentro de las cuatro evaluaciones que forman parte de la reforma magisterial, los cuales de acuerdo al artículo 13 de la Ley 29944 (Minedu, 2018) son: “a) Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, b) Evaluación del desempeño docente c) Evaluación para el ascenso e) Evaluación para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral”, estas evaluaciones conforme se encuentran establecidos se fundamentan en el mérito y la capacidad de los profesores, que debieran permitir mejoras remunerativas y mayor desarrollo profesional.

La Ley 29944 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-ED, han establecido que la evaluación de desempeño docente es condición para la permanencia en la carrera magisterial y es obligatorio para los docentes que se encuentren con aula a cargo, estando exceptuados quienes se encuentren en uso de licencia u ocupando un cargo en otra área de desempeño.

El Ministerio de Educación ha establecido un modelo de evaluación de desempeño docente que considera la evaluación en el aula, en la institución educativa y con la comunidad, para ello, diseñaron cuatro instrumentos de evaluación sobre la base del Marco de Buen Desempeño Docente, dichos instrumentos, que se muestran en la

figura 1, según el Ministerio de Educación (2020), son: “Rúbricas de observación de aula, Encuesta a las familias, Pauta de valoración de la responsabilidad y compromiso del docente, Guía de entrevista sobre la planificación curricular”. Cada uno de los 10 desempeños es calificado con una escala del 1 al 4.

**Figura 1:** *Instrumentos de la Evaluación de Desempeño Docente*



*Fuente:* Tomado de Ministerio de Educación (2020)

### 2.2.3.3. Remuneraciones, asignaciones e incentivos

La reforma magisterial considera la mejora remunerativa como parte de la mejora de las condiciones laborales del docente. Las remuneraciones se establecen en base a la Remuneración Integral Mensual (RIM) y un porcentaje diferenciado entre escala magisterial a lo que se añade las asignaciones temporales por tipo y ubicación de la institución educativa.

Las remuneraciones que perciben los docentes de la carrera magisterial están establecidas por escalas, en porcentaje de la RIM y se fija de acuerdo a la jornada laboral, sea esta de 30 ó 40 horas. El artículo 57°

de la Ley 29944 establece como índices remunerativos para cada escala magisterial, los que se muestran en la tabla 3:

**Tabla 3:** *Remuneraciones por Escala Magisterial*

<b>Escala Magisterial</b>	<b>Índice</b>
Octava	100% de la RIM
Séptima	110% de la RIM
Sexta	120% de la RIM
Quinta	130% de la RIM
Cuarta	150% de la RIM
Tercera	175% de la RIM
Segunda	190% de la RIM
Primera	210% de la RIM

*Fuente:* Elaboración propia basado en Ministerio de Educación (2018). Ley 29944

Las asignaciones son temporales y se otorgan al profesor que labora de manera efectiva en el cargo, tipo y ubicación de la IE. Estas asignaciones temporales están señaladas en el Artículo 58° de la Ley 29944 y son las descritas en la tabla 4:

**Tabla 4 :** *Asignaciones Temporales*

Asignaciones	Por Director de la Unidad de Gestión Educativa Local
	Por Director de Gestión Pedagógica
	Por especialista de Educación
	Por Especialista en innovación e investigación
	Por Director de Institución Educativa
	Por Subdirector de Institución Educativa
	Por cargo jerárquico de Institución Educativa
	Por servicio en institución educativa unidocente, multigrado o bilingüe
	Por trabajo en ámbito rural o de frontera
	Por asesoría, formación, capacitación y/o acompañamiento

*Fuente:* Elaboración propia basado en Ministerio de Educación (2018). Ley 29944

#### **2.2.4. El conflicto social**

Los grupos y organizaciones sociales, las personas o colectivos que los conforman no siempre tienen puntos de vista homogéneos frente a un determinado

tema, tienen concepciones, creencias y formas de entender discordantes y en algunos casos contrarios. El conflicto social debe entenderse como contradicción de posiciones, intereses o necesidades de grupos, organizaciones o sectores sociales y no como sinónimo de violencia. Para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y la Organización de Estados Americanos: “Un conflicto surge cuando dos o más actores perciben que sus objetivos son incompatibles. Los conflictos generalmente tienen varias causas –inmediatas y estructurales-, y pueden atravesar diferentes ciclos, niveles de radicalización y grados de violencia”. (PNUD y OEA, 2013, p. 7).

El conflicto social es una característica de la vida social, el cual gestionado de manera adecuada permite fortalecer las relaciones y promover cambios, así tenemos que si bien el conflicto es una confrontación de ideas, posiciones, “Sin embargo, el conflicto es un proceso natural y necesario en toda sociedad, pudiendo ser un factor positivo que, gestionando adecuadamente, lleve a los cambios que toda sociedad demanda, fortaleciendo a la vez las relaciones entre las partes y construyendo sociedades más inclusivas y cohesionadas”(PNUD, 2018, p.9)

Los conflictos son una característica de la vida humana en sociedad y surgen cuando individuos, colectivos u organizaciones exigen la satisfacción de demandas, la solución de problemas públicos, acceso al uso de bienes, recursos o servicios, en tal sentido se afirma que: “los conflictos son el resultado de una relación entre dos o más partes (individuos, grupos, organizaciones) que tienen, o piensan que tienen, metas, valores, intereses incompatibles y que reclaman el acceso a ciertos recursos (materiales, derechos, de poder)”. (Zimmermann y Ardila, 2013, p. 9)

#### **2.2.5. Dinámica del conflicto**

La dinámica del conflicto está determinada por los momentos o fases del conflicto, por las demandas, acciones de protesta que en el caso de la dinámica del conflicto sindical docente se evidencian cuando las organizaciones de docentes expresan sus percepciones, opiniones, intereses a través de pronunciamientos,

pliegos de reclamos, procedimientos administrativos, como la negociación colectiva, o realizan acciones colectivas de protesta procurando la atención a sus demandas a través de la negociación. Las fases de escalamiento, crisis, desescalamiento, tienen manifestaciones que los caracterizan, tales como como discrepancias, demandas y acciones de protesta y las acciones de gestión entre las que están la prevención y negociación y de manera transversal a todas esas acciones se encuentra el diálogo como herramienta para lograr una adecuada gestión.

Los conflictos tienen un componente subjetivo, pues además de las demandas y necesidades, están también las emociones y los intereses de los actores, el contexto y momento en que se desarrollan, ello hace que el conflicto muchas veces vaya escalando dado que una o todas las partes mantienen posiciones extremas que genera tensión, los conflictos son imprevisibles, tienen una dinámica variable. El desarrollo y curso del conflicto dependerá de los actores y de la estrategia de los gestores.

El conflicto tiene etapas o fases: el escalamiento, la crisis y el desescalamiento, pero no todos los conflictos deben recorrer todas esas etapas, pues de niveles de discrepancias podrían escalar hasta niveles de violencia, pues conforme señala Lederach: “El conflicto no es nunca un fenómeno estático. Es expresivo, dinámico y dialéctico por naturaleza; está basado en las relaciones” (Lederach, 1998, p. 91)

#### **2..2.5.1 Fases o etapas del conflicto**

Son parte del desarrollo de un conflicto, estas etapas no son necesariamente una ruta por la cual transita el conflicto, pues su desarrollo es dinámico, podría cambiar de etapas o pasar a otra superior. La Defensoría del Pueblo (2020, p. 4) señala cinco fases: fase temprana, fase de escalamiento, fase de crisis, fase de desescalamiento, fase de diálogo, conforme se muestra en la figura 2.

**Figura 2: Fases del Conflicto Social**



*Fuente:* Tomado de Defensoría del Pueblo (2020, p.4). Reporte Mensual de Conflictos Sociales N.º 198 – agosto 2020

### 2.2.5.2. Manifestaciones del conflicto sindical docente

Los profesores se encuentran organizados en sindicatos y organizaciones. Entre estas organizaciones tenemos al Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP), que actualmente es el único sindicato nacional con ROSSP vigente; también está la organización denominada Federación Nacional de Trabajadores en la Educación del Perú (FENATEPERÚ) y algunas vertientes más pequeñas como el caso de la Federación Nacional Magisterial del Perú (FENAMAGP) y el Comité de reorientación del SUTEP (CONARE SUTEP), todas estas organizaciones tienen cuestionamientos y posiciones críticas a la reforma magisterial, lo cual se expresa en sus pliegos de reclamos y pronunciamientos. Esta situación de oposición a la reforma magisterial muestra que el conflicto magisterial es permanente y las demandas que tiene relación con la reforma magisterial ponen por delante condiciones económica y la defensa de su “estabilidad”.

La dinámica del conflicto sindical docente se expresa en las posiciones referidas a la reforma magisterial, la defensa de los derechos

adquiridos, defensa de la estabilidad laboral, anuncios de protestas y paralizaciones. Esta situación se agudiza cuando se implementan acciones como el caso de la evaluación de desempeño docente y emergen los conflictos que se expresan en manifestaciones como paros, marchas, movilizaciones o huelgas, situación que afecta la continuidad del servicio educativo y los aprendizajes de los estudiantes.

La relación de las organizaciones sindicales de los docentes que laboran en las instituciones educativas públicas, con el Gobierno, está marcada por un constante accionar de oposición y cuestionamiento a la implementación de la reforma magisterial, tanto del Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP) y otros sectores como la Federación Nacional de Trabajadores en la Educación del Perú (FENATEPERU) y algunos movimientos regionales denominados Sindicatos Magisteriales Regionales como el caso de Cusco, Arequipa y Piura. En relación a dicha dinámica, Cuenca y Stojnic, señalan:

La relación entre Estado y sociedad civil –que se caracteriza por altos niveles de confrontación y débiles prácticas de consenso y diálogo- demuestra que lo sucedido en el caso de la Ley de Carrera Magisterial es un reflejo de lo que son las prácticas de participación en nuestra sociedad actual. Particularmente muestra que las tensiones tradicionales entre las relaciones entre los gobiernos y los gremios en los últimos meses se han hecho más evidentes, lo que ha dejado claro que las prácticas desplegadas reflejan una concepción instrumental de la participación y bajos niveles de institucionalidad, tanto por parte del Estado como de la sociedad civil. (Cuenca y Stojnic, 2008, p. 14).

Otro elemento que caracteriza la dinámica del conflicto y que afecta el servicio educativo que se brinda a través de las instituciones educativas públicas son las paralizaciones, entre ellas las huelgas nacionales, si bien los docentes desarrollan actividades de recuperación, conforme señalan diversos académicos la pérdida se torna en irrecuperable

en cantidad y calidad. Desde el 2013 al 2020 se han desarrollado huelgas nacionales los años 2015, 2017, 2018, todos ellos teniendo como elementos principales de su plataforma: el incremento de remuneraciones, su oposición a la evaluación de desempeño docente, la defensa de la estabilidad laboral y la derogatoria de la ley 29944. Además de las huelgas, están las paralizaciones y movilizaciones que convocan a lo largo del año escolar.

La remuneración docente, ha sido afectada por la crisis económica, la asignación de presupuesto, esto influye en la dinámica del conflicto en torno a la reforma magisterial. Conforme afirma Saavedra: “Los salarios de los docentes han seguido una tendencia decreciente en las últimas décadas, lo cual tiene un efecto negativo sobre su desempeño, reduce su autoestima y los obliga a dedicar tiempo a otras actividades con el fin de complementar sus ingresos” (Saavedra, 2004, p. 182)

### 2.2.5.3 Gestión de los conflictos

La Gestión de Conflictos es una acción por el cual los gestores y equipos técnicos buscan atender las demandas o resolver los problemas que demandan grupos sociales a través del diálogo democrático. La Resolución Ministerial N° 161-2011-PCM, hace referencia a las etapas de gestión de los conflictos, las características de las mismas y el accionar sugerido en cada una de ellas:

- **La prevención.** En esta etapa se evidencian pedidos, reclamos, memoriales, entre otros, donde no hay un conflicto manifiesto aún y es donde se interviene mediante información, encausamiento de sus pedidos, atención a sus demandas, dentro del marco legal.
- **Tratamiento.** Se caracteriza porque se dan anuncios de paralizaciones o acciones de fuerza, la acción de los gestores se orienta a encausar mediante el diálogo las demandas, los reclamos,

mediante espacios de diálogo, comisiones, u otro mecanismo que evite el escalamiento y la violencia.

- **Seguimiento.** Esta etapa es importante porque permite que el conflicto no resurja, pues la falta de implementación de compromisos genera desconfianza y hacia los interlocutores y los mecanismos de diálogo.

### 2.3. Definición de términos básicos

- **Carrera Pública Magisterial:** Es un sistema establecido para los docentes que laboran en las instituciones educativas públicas que busca valorar el mérito y la capacidad profesional para ingresar, ascender en las escalas magisteriales, desempeñar funciones y cargos en las cuatro áreas de desempeño y ser evaluados y capacitados (Ministerio de Educación, 2018).
- **Remuneración íntegra mensual:** Es el monto mensual que se otorga al profesor, de acuerdo a la escala magisterial y su jornada laboral, como contraprestación por la labor que desarrolla en una de las áreas de desempeño y otras actividades complementarias y de apoyo a la institución educativa. (Ministerio de Educación, 2018).
- **Evaluación del desempeño docente:** Es parte de la reforma magisterial que evalúa el desempeño del profesor y está orientada a la mejora de las capacidades profesionales del docente, y el servicio educativo. Es obligatoria y la desaprobación conduce al retiro de la carrera magisterial. (Ministerio de Educación, 2018)
- **Meritocracia:** Es el criterio que toma en cuenta las capacidades, el desempeño y el esfuerzo para evaluar el ingreso, trabajo y los ascensos del personal. (Sime, 2014)

- **Fases del conflicto:** Son las etapas por las que puede transcurrir un conflicto social, dependiendo de las acciones de diálogo y entendimiento entre las partes. (Defensoría del Pueblo, 2020)
- **Transformación del conflicto:** Es la intervención en el conflicto social que permite pasar de la confrontación al diálogo constructivo y democrático promoviendo compromisos de las partes en la generación de alternativas de solución a la problemática social generadora del conflicto. (Zimmermann y Ardila, 2013)

## **2.4. Hipótesis de Investigación**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La reforma magisterial se relaciona significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- El mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial de la reforma magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente.
- La evaluación de desempeño docente de la reforma magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente.
- La remuneración íntegra mensual, las asignaciones temporales de la reforma magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Diseño y alcance de la investigación

La investigación se desarrolla con el enfoque Cuantitativo y con un diseño no experimental, transeccional. La evaluación empírica descriptiva nos permite contar con información sobre las variables, así como los datos obtenidos mediante cuestionario administrado a docentes.



M: Muestra del estudio.

$O_x$ : Observación sobre la variable reforma magisterial.

$O_y$ : Observación sobre la variable dinámica del conflicto sindical docente.

r : Relación entre las variables estudiadas.

El alcance del estudio comprende el tipo correlacional. El estudio describe la relación que existe entre la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente, analiza la información, y los datos para determinar la correlación.

### 3.2. Variables

- Reforma magisterial
- Dinámica del conflicto sindical docente

#### 3.2.1. Definición conceptual de las variables

- **Reforma magisterial:** “La Reforma Magisterial es el resultado de la propuesta política que hace el Estado peruano para hacer frente a la situación educativa. El Estado plantea la instauración de una carrera docente como

una herramienta de mejora sustancial y necesaria para resolver los problemas de calidad del aprendizaje”. (García, 2017, p. 2)

- **Dinámica del conflicto sindical docente:** “Los actores centrales del conflicto generado dentro de la práctica educativa pública son: por un lado, los diversos Gobernantes a cargo del Estado; y por otro lado, el magisterio organizado en el Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación (SUTEP). Sin embargo, paulatinamente han ido participando otros actores, conforme se desarrolla el enfoque de "sociedad educadora”. El conflicto docente se ha manifestado en el Perú a través de movilizaciones, paros, tomas de locales y bloqueos, huelga de hambre e indefinida” (Chiroque, 2004, p.122, 123)

### 3.2.2. Definición operacional de las variables

**Tabla 5 :** *Operacionalización de las Variables*

Variable	subvariable	Indicadores	Fuente de datos	Instrumento
Reforma Magisterial	Mecanismo de progresión gradual en la estructura de la Carrera Magisterial	Escalas magisteriales	Datos primarios obtenidos de los docentes encuestados y datos del Minedu	Encuestas
		Área de desempeño laboral		
	Ascenso			
Reforma Magisterial	Evaluación de desempeño docente	Permanencia en la carrera magisterial Fortalecimiento de capacidades pedagógicas		Datos del Ministerio de Educación
	Remuneración íntegra mensual y asignaciones temporales	Remuneración íntegra mensual Asignaciones e incentivos		
Dinámica del conflicto sindical docente	Fases o etapas	Escalamiento	Datos primarios obtenidos de los docentes encuestados y revisión de documentos sindicales	Encuestas
		Crisis		
	Manifestaciones	Desescalamiento		Documentos
		Demandas		
Gestión	Acciones de protesta			
	Prevención			
		Negociación		

Fuente: Elaboración propia

### 3.3. Limitaciones

La situación de emergencia que venimos atravesando, constituyó en un factor limitante para el recojo de información y relacionamiento tanto con los docentes como con las fuentes de información y consulta, pues los mismos venían desarrollando trabajo no presencial.

Los costos que demanda el estudio es una limitante, pues la investigación fue autofinanciada. Asimismo, en tanto que el estudio fue compartido con la actividad laboral, y dado la emergencia sanitaria, el tiempo del estudio resultó una limitación.

### 3.4. Población y muestra

#### 3.4.1. Población

Para el presente estudio la población estuvo conformada por 40 546 docentes del ámbito de Lima Metropolitana incorporados a la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial.

**Tabla 6 : Número de Docentes de Lima Metropolitana**

Ámbito Administrativo	Total
DRE Lima Metropolitana	14
UGEL 01-San Juan de Miraflores	7 684
UGEL 02 – San Martín de Porres	6 631
UGEL 03 – Lima Cercado	5 134
UGEL 04 – Comas	5 892
UGEL 05 – San Juan de Lurigancho	5 535
UGEL 06 – Ate	5 555
UGEL 07 – San Borja	4 101
<b>Total</b>	<b>40 546</b>

*Fuente:* Elaboración propia basado en datos del Ministerio de Educación (2020) -DITEN

### 3.4.2. Muestra

El tamaño de la muestra (n) se determinó mediante la fórmula estadística para poblaciones finitas desarrollada por Lopez-Roldán y Fachelli (2015):

$$n = \frac{z^2 \times P \times Q \times N}{(N-1) \times e^2 + z^2 \times P \times Q}$$

*Fuente:* Tomado de Lopez-Roldán y Fachelli, 2015, p. 22

Siendo los valores:

$z = 1,96$  (unidad de desviación fijada por convención), nivel de confianza 95%

$P = 0,5$  valor estimado (proporción de la población que tienen una característica)

$Q = 0,5 (1-P)$  (proporción de la población que no tienen la característica)

$e = 0,5$  (error muestral)

$N = 40\ 546$  (Tamaño de la población de estudio)

Realizando el reemplazo de datos y el cálculo respectivo se obtuvo una muestra compuesta por 381 docentes, conforme se detalla en la tabla siguiente.

**Tabla 7:** *Muestra de estudio*

Ámbito	Número de docentes
DRELM y UGEL de Lima Metropolitana	381

*Fuente:* Elaboración propia.

### 3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

- **Instrumentos:** En el estudio se utilizó el cuestionario para la recopilación de datos sobre las variables. El cuestionario de la variable “Reforma magisterial” estuvo constituido por tres dimensiones: Estructura de la Carrera Magisterial, Evaluación de desempeño docente y Remuneraciones y asignaciones; el número de preguntas

fue 14, medidas con la escala de Likert. El cuestionario de la variable “Dinámica del conflicto sindical docente” estuvo constituido por tres dimensiones: Fases o etapas, manifestaciones y gestión, con 14 preguntas, medidas con la escala de Likert. (Anexo 02).

- **Técnica:** Se empleó la encuesta para obtener datos de los docentes de la muestra para identificar y evaluar la relación de los elementos de la Reforma Magisterial y la Dinámica del conflicto sindical docente. Del mismo modo la información sobre las escalas magisteriales, las evaluaciones de desempeño docente, así como sobre la política remunerativa fueron obtenidas del Ministerio de Educación.
- **Recolección de datos en la muestra:** Luego de verificarse la validez y confiabilidad de los cuestionarios se procedió a la recolección de los datos en la muestra de 381 docentes a nivel de Lima Metropolitana, quienes completaron los cuestionarios en línea. Completado el proceso, se preparó la matriz de datos para realizar el análisis según los objetivos de la investigación.

El análisis descriptivo se realizó con las puntuaciones directas de las variables y sus dimensiones e incluyó el cálculo del puntaje mínimo y máximo, la media y desviación estándar. La descripción del comportamiento de las variables y sus dimensiones tiene en cuenta los niveles de interpretación descritos en la tabla 8, según los intervalos señalados para cada nivel.

**Tabla 8:** *Niveles para la Interpretación Descriptiva de Resultados*

Nivel	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Variable
Alto	[23 - 30]	[16 - 20]	[16 - 20]	[52 - 70]
Medio	[15 - 22]	[10 - 15]	[10 - 15]	[34 - 51]
Bajo	[7 - 14]	[4 - 9]	[4 - 9]	[14 - 33]

*Fuente:* Elaboración propia

El análisis inferencial se realizó utilizando el coeficiente de correlación rho de Spearman, debido a que los datos de ambas variables y sus dimensiones no tienen

una distribución normal. La tabla 9 muestra los resultados de la prueba de normalidad mediante Kolmogórov-Smirnov.

**Tabla 9:** Resultados de la Prueba de Normalidad a las Variables y sus Dimensiones

Variable - dimensión	K-S	p-valor
Variable 1. <i>Reforma magisterial.</i>	,076	,000
Mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial	,071	,000
Evaluación del desempeño docente	,091	,000
Remuneración integral mensual y asignaciones temporales	,114	,000
Variable 2. <i>Dinámica del conflicto sindical docente</i>	,072	,000
Fases o etapas	,095	,000
Manifestaciones	,115	,000
Gestión	,135	,000

Fuente: Elaboración propia basado en la base de datos de los cuestionarios (2021).

Los resultados de los análisis y la discusión se presentan por objetivo. En la interpretación del índice de correlación se toma en cuenta un nivel de significancia de 0,05. Este es la referencia para la toma de decisiones en el contraste de hipótesis. Las correlaciones se interpretan teniendo en cuenta lo señalado por Bisquerra (2009).

**Tabla 10:** Interpretación de los Coeficientes de Correlación

Coeficiente	Interpretación
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Tomado de Bisquerra (2009, p. 212).

### 3.6. Validez y confiabilidad del instrumento

- **Validez:** La validez se determinó mediante la opinión de profesionales con grado de magister o doctor. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 11:** Resultados de la Validez de los Instrumentos

	Cuestionario de Reforma Magisterial	Cuestionario de Dinámica del conflicto sindical docente
Oscar Melanio Dávila Rojas	excelente	excelente
Graciela Marilú Zarate Solano	excelente	excelente
Silvia Marina Sulca Alarcón	excelente	excelente
Américo Valencia Fernandez	excelente	excelente
Francisca Requejo León	excelente	excelente

*Fuente:* Elaboración propia.

La validación por parte de los expertos, luego de evaluar los ítems: Presentación y orden del cuestionario, Claridad en la redacción del contenido, Coherencia entre la variable y los indicadores, Importancia del contenido, Factibilidad de aplicación, respecto a los instrumentos sobre reforma magisterial y Dinámica del conflicto sindical docente para determinar el nivel de validez, fue excelente (Anexo 5).

- **La validez de constructo y la confiabilidad:** La recolección de datos se realizó en línea utilizando formularios de Google. Estos se enviaron a cincuenta docentes de Lima Metropolitana. Los datos obtenidos sirvieron para determinar la validez de constructo y confiabilidad de estos.
- **La validez de constructo:** Consiste en correlacionar las puntuaciones de cada una de las dimensiones de una variable con las puntuaciones totales de esta (Hernández y Mendoza, 2018) se verificó mediante el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson. Según el análisis, las correlaciones entre cada una las dimensiones de la variable reforma magisterial y las dimensiones de la variable dinámica del conflicto sindical docente dieron valores  $r$  mayores a 0,6 y muy significativas ( $p = 0,000 < 0,01$ ). En

la tabla 12 se muestra que para la variable Reforma magisterial, la correlación más baja fue para la dimensión remuneración integra mensual y asignaciones temporales ( $r = ,739^{**}$ ) y la más alta para la correlación con la dimensión mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial ( $r = ,877^{**}$ ).

**Tabla 12:** Resultados de la Prueba de Validez para el Cuestionario sobre Reforma Magisterial

		Correlaciones		
		Mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial	Evaluación del desempeño docente	Remuneración integra mensual y asignaciones temporales
Reforma magisterial	Correlación de Pearson	.877**	.815**	.739**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	50	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Para el caso del cuestionario sobre la dinámica del conflicto sindical docente, en la tabla 13 se muestra que la correlación más baja fue para la dimensión gestión del conflicto ( $r = ,611^{**}$ ) y la más alta para la correlación con la dimensión fases o etapas del conflicto ( $r = ,883^{**}$ ).

**Tabla 13:** Resultados de la Prueba de Validez para el Cuestionario sobre Dinámica del Conflicto Sindical

		Correlaciones		
		Fases o etapas	Manifestaciones	Gestión
Dinámica del conflicto sindical docente	Correlación de Pearson	.883**	.677**	.611**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	50	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

De conformidad con los resultados mostrados en las tablas 12 y 13, puede concluirse que ambos cuestionarios miden realmente las variables. El valor  $r$  calculado es superior a 0,6 y muy significativo en todos los casos ( $p < 0,01$ ). Por consiguiente, eran válidos para emplearse en la recolección de datos de esta investigación.

- **Confiabilidad:** La confiabilidad de los cuestionarios se verificó utilizando el coeficiente de confiabilidad alfa ordinal, debido a que los ítems de ambos instrumentos tienen una escala ordinal, cuyos índices van del 1 al 5. El análisis permitió demostrar que ambos cuestionarios son muy confiables. Los valores del estadístico de prueba están por encima de 0,9, como se observa en la tabla 14.

**Tabla 14:** *Resultados de la Prueba de Confiabilidad Mediante Coeficiente Alfa Ordinal.*

Cuestionario	Alfa ordinal	N
Reforma magisterial	0,9445	50
Dinámica del conflicto sindical docente	0,9421	

*Fuente.* Elaboración propia con datos de la administración piloto de los cuestionarios.

Los dos cuestionarios son consistentes internamente, los datos revelan una elevada confiabilidad. Por tanto, son válidos y confiables para emplearse en la investigación.

## CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se aborda el contexto y situación de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente. Se presenta los resultados de la información obtenida de los docentes de Lima Metropolitana, el análisis de la relación entre la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente, así como entre el mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial de la reforma magisterial, la evaluación de desempeño docente de la reforma magisterial, la remuneración íntegra mensual, las asignaciones temporales con la dinámica del conflicto sindical docente.

### 4.1. Contexto y situación de la Reforma Magisterial y de la dinámica del conflicto sindical docente

#### 4.1.1. Reforma magisterial

##### 4.1.1.1. Mecanismo de progresión en la Carrera Pública Magisterial

La Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, establece que. “La carrera Pública Magisterial está estructurada en ocho (8) escalas magisteriales y cuatro (4) áreas de desempeño laboral” (Ministerio de Educación, 2018, p.23), la progresión se da a través de escalas y áreas de desempeño, mediante procesos de evaluación. El número de docentes ubicados según escala magisterial es la que se muestran en la tabla 15:

**Tabla 15:** *Número de Docentes por Escala Magisterial*

Escala Magisterial	Número de docente
Octava	--
Sétima	522
Sexta	5 209
Quinta	17 140
Cuarta	27 806
Tercera	52 193
Segunda	60 936
Primera	74 766
	238 572

*Fuente:* Elaboración propia basado en Ministerio de Educación (2020). DITEN

El número de docentes ubicados entre la primera, segunda y tercera escala magisterial, es 187 895 docentes que representa el 78.9%, esto implica que la mayoría de docentes percibe remuneraciones de: 2 400.30, 2 640.33 y 2,880.36 soles.

Respecto a las áreas de desempeño, no todas están implementadas, siendo la de gestión pedagógica dónde se encuentran los docentes de aula y el área de gestión institucional los que accedieron a cargos de Director de UGEL, Especialista de Educación, Director y Subdirector de institución educativa. El acceso a cargos también implica mejora remunerativa pues se otorga una bonificación por cargo que compensa además el incremento de la jornada laboral, que en el caso de un docente con jornada laboral de 30 horas es ampliada a 40 horas.

**Tabla 16:** *Resultados de los Concursos de Acceso a Cargos*

Concursos	Año	Postulantes	Ganadores
Excepcional Directivos IE	2014	8 494	3 028
Directivos IE	2014	48 889	12 440
Directivos IE y Especialistas en Educación	2016	24 280	4 660
Directivos IE y Especialistas en Educación	2018	50 552	2 412
Directivos de UGEL y DRE	2016	10 428	456

*Fuente:* Elaboración propia basado en Ministerio de Educación (2020)

#### 4.1.1.2. Evaluación de desempeño docente

La evaluación de desempeño docente, es una de las cuatro evaluaciones que forman parte de la reforma magisterial, conforme se encuentran establecidos se fundamenta en el mérito y la capacidad de los

profesores, y se orienta a posibilitar mejoras remunerativas y desarrollo profesional. El artículo 13 de la Ley 29944 señala las evaluaciones que son parte de la reforma magisterial: “a) Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, b) Evaluación del desempeño docente c) Evaluación para el ascenso e) Evaluación para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral” (Ministerio de Educación, 2018, p. 24).

La evaluación de desempeño docente hasta el año 2020, sólo ha sido aplicada a docentes de educación inicial, habiendo quedado postergado el inicio de la evaluación para docentes de educación primaria. Es decir, se ha evaluado de manera ordinaria a sólo 21 268 docentes (238 572 es el total de docentes incorporados a la carrera magisterial). En la siguiente tabla, se muestran los resultados de las evaluaciones ordinarias, tramo I y II, y las evaluaciones extraordinarias, tramo I y II.

**Tabla 17:** *Resultados de la Evaluación de Desempeño Docente*

<b>Evaluación</b>	<b>Año</b>	<b>Evaluados</b>	<b>Aprobados</b>
EBR Inicial – Tramo I	2017	5 437	5 399
EBR Inicial – Tramo II	2018	15 831	15 399
EBR Inicial - 1ra. Extraordinaria Inicial - Tramo I	2018	28	25
EBR Inicial – Excepcional – Tramo II	2019	528	439

*Fuente:* Elaboración propia basado en los Informes Nacionales de Evaluación del Desempeño Docente, Ministerio de Educación (2019), Ministerio de Educación (2020).

Según el informe nacional de evaluación de desempeño docente (MINEDU, 2019), en el tramo I (2017) se evaluaron 5 437 docentes, habiendo aprobado 5399 docentes y desaprobado 38 docentes, de éstos 19 fueron desaprobados por obstrucción o inasistencia y 15 docentes son quienes no alcanzaron el puntaje mínimo promedio para aprobar la evaluación.

Según el informe Nacional de Evaluación del Desempeño Docente, nivel inicial-Tramo II-2018 (Ministerio de Educación, 2019), en la evaluación de desempeño docente de docentes de educación inicial, tramo II, realizada en el año 2018 se evaluó a 15 831 docentes, aprobaron 15 399 docentes y desaprobaron 432 docentes. El informe señala que, de los 432 docentes desaprobados, 97 fue por obstrucción o ausencia injustificada y desaprobaron por no superar los puntajes mínimos requeridos en la observación de aula 126 docentes y 209 docentes porque no alcanzaron el puntaje promedio de todos los desempeños.

Respecto a las evaluaciones extraordinarias, la misma que corresponde a quienes no aprobaron las evaluaciones ordinarias, se realizaron en dos tramos, el tramo I en el 2018 para los docentes que desaprobaron del Tramo de la evaluación de desempeño docente para docentes de inicial y el tramo II para docentes que desaprobaron del Tramo II realizado en el 2019.

Según el informe Nacional Primera Evaluación Extraordinaria del Desempeño Docente Nivel Inicial - Tramo I, 2018 (Minedu, 2020), participaron 28 docentes, de los cuales 25 docentes aprobaron y 3 desaprobaron, de ellos 2 docentes no superaron el instrumento de observación de aula y 1 no alcanzó un promedio igual o mayor a 2,60 en todos los desempeños. En la Evaluación Excepcional de Inicial-Tramo II - 2019, que correspondía a quienes desaprobaron en el Tramo II, participaron 528 docentes, de los cuales aprobaron 439 docentes desaprobaron 89 docentes, de los cuales 17 fueron desaprobados porque no participaron, 27 desaprobaron porque no superaron la observación de aula y 45 porque no alcanzaron el puntaje mínimo promedio requerido en todos los desempeños. Es necesario precisar que un docente desaprobado según el modelo de evaluación, debe participar en un periodo de capacitación y en dos procesos de evaluación extraordinaria antes de ser retirado de la carrera pública magisterial.

#### 4.1.1.3 La remuneración íntegra mensual, las asignaciones temporales de la reforma magisterial

Las remuneraciones del profesorado de la carrera magisterial, se establecen en base a la Remuneración Intgra Mensual (RIM) y un porcentaje diferenciado entre escala magisterial a lo que se adiciona en algunos casos, según corresponda, las asignaciones temporales por tipo y ubicación de la institución educativa como la ruralidad, IE Bilingüe, IE Unidocente, o por ocupar un cargo. Las remuneraciones que se muestran en la tabla siguiente, son los que actualmente perciben los docentes de la carrera magisterial:

**Tabla 18:** Remuneraciones por Escala Magisterial.

RIM	Índice	Escala Magisterial	30 horas	40 horas
	210%	Octava	5,040.63	6,720.84
	190%	Séptima	4,560.57	6,080.76
	175%	Sexta	4,200.53	5,600.70
<b>80.01</b>	150%	Quinta	3,600.45	4,800.60
	130%	Cuarta	3,120.39	4,160.52
	120%	Tercera	2,880.36	3,840.48
	110%	Segunda	2,640.33	3,520.44
	100%	Primera	2,400.30	3,200.40

*Fuente:* Elaboración propia basado en Ministerio de Educación (2020)

La remuneración íntegra mensual (RIM) se ha venido incrementando desde el 2018. Además de la remuneración el docente puede percibir asignaciones temporales por tipo y ubicación de la IE o por desempeñar cargos los cuales se detallan en la tabla 19:

**Tabla 19:** *Montos de las Asignaciones temporales*

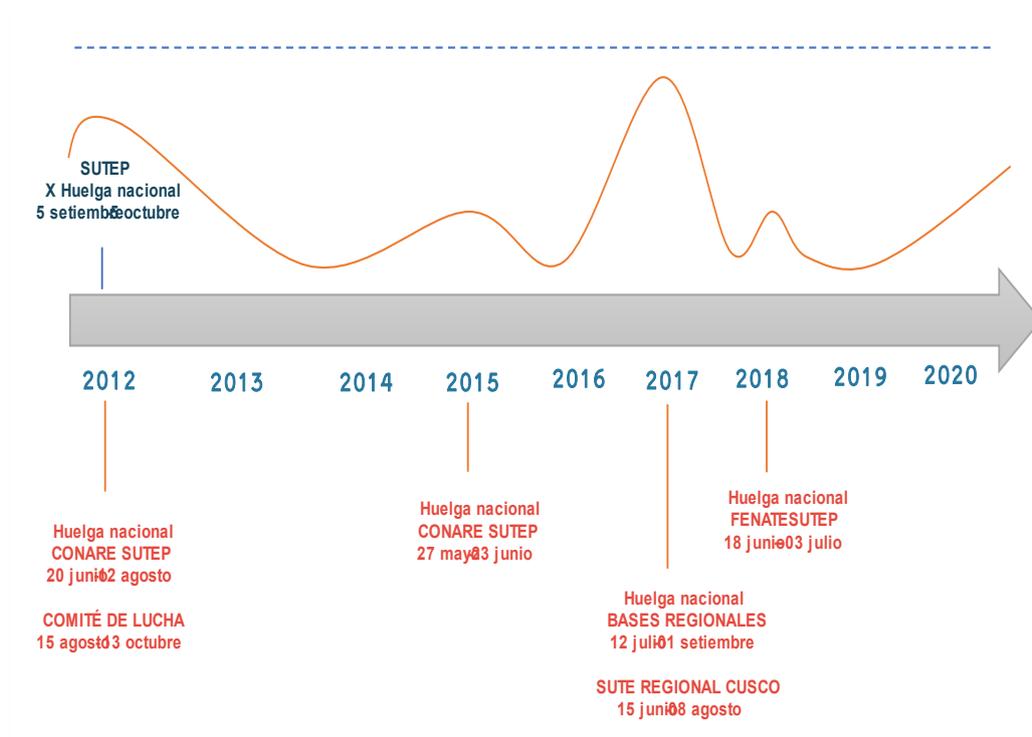
<b>Tipo de IE</b>	<b>Monto S/</b>
Unidocente	200
Multigrado	140
Bilingüe	50
Bilingüe acreditado (Profesor debe trabajar en IE bilingüe)	100
<b>Ubicación de IE</b>	<b>Monto S/</b>
Rural 1	500
Rural 2	100
Rural 3	70
Frontera	100
VRAEM	300

*Fuente:* Tomado de Ministerio de Educación (2020)

#### **4.1.2. Dinámica del conflicto sindical docente.**

La dinámica del conflicto sindical docente está caracterizada por la persistencia de demandas, movilizaciones, paralizaciones exigiendo mejora de las condiciones laborales y su oposición a la reforma magisterial: incremento de remuneraciones, defensa de los derechos adquiridos y la estabilidad laboral. La etapa de crisis y violencia han estado marcado por huelgas nacionales que se han venido dando de periodo en periodo y entre ellos, paros, movilizaciones, plantones y expresiones de desacuerdo y oposición y el desescalamiento en algunos casos con acuerdos o algunas concesiones desde el gobierno.

La Reforma Magisterial es parte de la agenda pública desde el año 2007 cuando se promulgó la Ley de la Carrera Pública Magisterial, Ley 29062, que estableció criterios de mérito, niveles magisteriales y la remuneración íntegra mensual, pero la incorporación era voluntaria. La discusión del proyecto de Ley de Reforma Magisterial en el año 2012, generó el escalamiento del conflicto.

**Figura 3: Dinámica del Conflicto Sindical Docente**

Fuente: Elaboración propia

En el año 2012, a raíz de la discusión del proyecto de reforma magisterial, el magisterio desarrolló paralizaciones en contra de la misma. Entre el 20 de junio y el 30 de agosto del 2012, el CONARE SUTEP desarrolló una huelga docente que fue acatada en las regiones del sur, centro, y algunas regiones del norte del país en contra del proyecto de ley de reforma magisterial. El sector disidente del CONARE denominado “Comité Unitario de Lucha” conformada por docentes de Huancavelica, Junín y la provincia de Barranca (Lima Provincias) encabezados por el profesor Zenón Pantoja también desarrolló una huelga entre el 15 de agosto y el 13 de octubre del 2012. El CEN del SUTEP implementó su X Huelga Nacional que se inició el 05 de setiembre y finalizó el 5 de octubre del 2012.

Las principales demandas fueron: No promulgar la Ley de Reforma Magisterial, el incremento de remuneraciones, cuyo promedio era de 1 087 nuevos soles, pago de la deuda del 30% por preparación de clases y evaluación

(Ley del Profesorado, Ley 24029). Según Chiroque (2012), la paralización de profesores se dio entre el 20 de junio y el 13 de octubre, conforme se detalla en la tabla 20:

**Tabla 20:** *Paralizaciones Magisteriales 2012.*

Organización convocante	Periodo de duración	Acatamiento
CONARE (Efraín Condori)	20 junio -12 agosto	22,3%
Comité Unitario de Lucha (Zenón Pantoja)	15 agosto – 13 octubre	10,7%
CEN SUTEP (Renee Ramírez)	5 setiembre – 5 octubre	53,4%

*Fuente:* Elaboración propia basado en Chiroque (2012)

El SUTEP fue el único que suscribió un acuerdo con el Ministerio de Educación, considerando la asignación de un bono de 300 soles por única vez y la instalación de una Comisión Intersectorial con participación del SUTEP, presidida y convocada por la Presidencia del Consejo de Ministros e integrada por el Ministerio de Educación y Ministerio de Economía y Finanzas para continuar el diálogo, acuerdos desconocidos por sectores de oposición.

Con la ley 29944, promulgada el 25 de noviembre del 2012, se abrió un nuevo escenario de confrontación, donde la defensa del statu quo del docente y la estabilidad laboral absoluta se convirtió en las posiciones enarboladas principalmente por sectores opuestos al SUTEP, la misma que se expresa en: Defensa de la estabilidad laboral; defensa de derechos adquiridos y derogatoria de la Ley 29944 y vigencia de la Ley 24029, Ley del Profesorado.

En los años posteriores continuaron las manifestaciones, así tenemos que, en el 2014, Según la Defensoría del Pueblo (2014), El Sindicato Unitario de

Trabajadores en la Educación (SUTEP) convocó a dos paros nacionales de 24 horas, (22 de abril y 24 de junio), a dos jornadas nacionales de lucha (07 de agosto y el 30 de octubre), exigiendo aumento del piso salarial y respeto a los derechos de docentes y auxiliares de educación.

El Comité Nacional de Reconstitución y Reorientación del SUTEP (CONARE) inició una huelga nacional el 27 de mayo del 2015, la misma que finalizó el 23 de junio. La huelga encabezada por el dirigente Lucio Callo tenía como demanda central el rechazo a la implementación de la Ley de Reforma Magisterial. El SUTEP en el año 2015 realizó dos paros de 24 horas, el 08 de abril y el 14 de mayo y una jornada nacional de lucha, el 26 de noviembre.

El Ministerio de Educación mediante Resolución Ministerial N° 317-2017-MINEDU de fecha 29 de mayo del 2017, convocó a la evaluación de desempeño docente, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial. Esto motivó el escalamiento del conflicto sindical docente. El 15 de junio el SUTE Regional Cusco inició una huelga indefinida, la que se prolongó hasta el 8 de agosto.

Los docentes organizados en las “bases regionales del SUTEP”, opuestos a la reforma magisterial, iniciaron una huelga nacional indefinida el 12 de julio del 2017 liderados por el profesor, Pedro Castillo Terrones, Presidente del Comité de Lucha, señalando su oposición a la evaluación de desempeño docente, calificándola de punitiva y orientada al despido de docentes, pues se preveía que si un docente no aprobara la evaluación en tres oportunidades, sería retirado de la carrera pública magisterial. La huelga tuvo un respaldo mayoritario de los docentes y duró del 12 de julio al 1 de setiembre. En dicho marco, el 13 de julio el SUTEP convocó a un paro nacional de 24 horas, lo que aceleró el conflicto.

Marilú Martens, Ministra de Educación de entonces, en su presentación en la Comisión de Educación del Congreso de la República (16 de agosto del 2017), señaló que al 15 de agosto del 2017 la huelga era acatada por el 63,42% de docentes, sin considerar a la región Cusco, que ya había levantado la huelga. Luego de diálogos y negociaciones con las regiones de Cusco, Piura, Arequipa

se suscribieron actas y se emitió la Resolución Ministerial N° 470-2017-MINEDU, considerando el incremento de la RIM y el estudio de incrementos graduales al 2021, 200 millones de soles para el pago de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada y que previo a la evaluación de desempeño docente los profesores participarían en talleres de profundización.

En el año 2018, el Conare Sutep, bajo la nueva denominación de Federación Nacional de Sindicatos Unificados de Trabajadores en la Educación del Perú-FENASUTEP, convocó a una nueva huelga de profesores, liderado por el profesor Pedro Castillo Terrones, paralización que se inició el 18 de junio del 2018, demandando falta de cumplimiento de acuerdos de la huelga 2017, defensa de la educación pública, estabilidad laboral e incremento de remuneraciones. La huelga fue suspendida el martes 3 de julio del 2018 debido al bajo acatamiento. Según información del Ministro de Educación de la época, Daniel Alfaro, menos del 5% de docentes había acatado la huelga.

## **4.2. Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones**

### **4.2.1. Variable 1. Reforma magisterial**

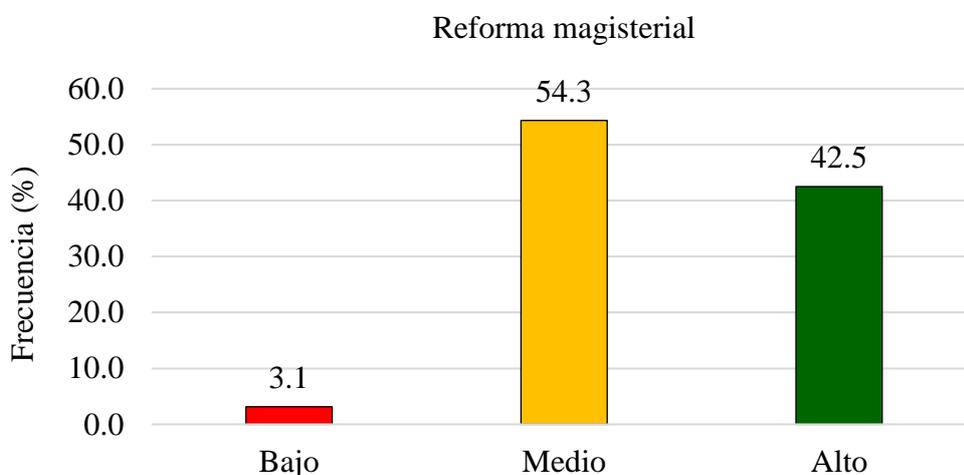
En el cuestionario sobre reforma magisterial, los 381 docentes obtuvieron una media de  $50,14 \pm 8,852$ , con un puntaje mínimo de 26 y un máximo de 70, conforme se detalla en la tabla 21. En la dimensión mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial, también lograron el puntaje máximo de 30 y el mínimo fue de 7, con una media de  $21,36 \pm 4,306$ . En las dimensiones 2 y 3, que tienen el mismo puntaje mínimo y máximo, la media más alta ( $14,97 \pm 2,992$ ) fue en evaluación del desempeño docente.

**Tabla 21:** Estadística Descriptiva de la Variable Reforma Magisterial y Dimensiones

	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Reforma magisterial	44.00	26.00	70.00	50.14	8.852
Mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial	23.00	7.00	30.00	21.36	4.306
Evaluación del desempeño docente	16.00	4.00	20.00	14.97	2.992
Remuneración íntegra mensual y asignaciones temporales	16.00	4.00	20.00	13.81	3.460
N válido (por lista)	381				

*Fuente:* Elaboración propia, Base de datos del cuestionario sobre la reforma magisterial (2021).

En general, los valores muestran un cierto nivel de aceptación de los docentes respecto a la reforma magisterial. La aceptación es alta en un sector importante (42,5%), pero también hay un sector situado con valor medio (54,3%). Los valores cercanos a la media en relación a la evaluación de desempeño docente y la remuneración íntegra mensual, muestra la persistencia en determinado sector magisterial de resistencia a aspectos puntuales de la reforma magisterial.

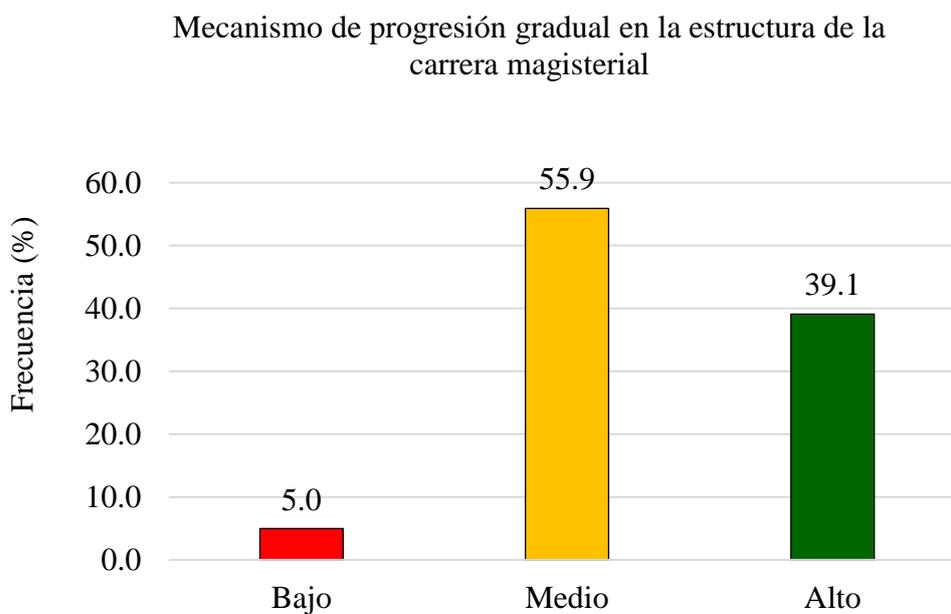
**Figura 4:** Frecuencia Porcentual de la Variable Reforma Magisterial

*Fuente:* Elaboración propia, Base de datos del cuestionario sobre la reforma magisterial (2021).

#### 4.2.1.1. Mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial.

Los valores muestran que un sector importante de docentes considera positivo la meritocracia como base del tránsito a través de las escalas de la carrera magisterial y el acceso a cargos, lo que significa mejora remunerativa (39.1%). Otro sector de docentes se encuentra situado con valor medio (55,9%), que muestra que existe cierta aceptación, pero también resistencia a aspectos puntuales de la progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial.

**Figura 5:** Frecuencia Porcentual de la Dimensión 1 de la Variable Reforma Magisterial



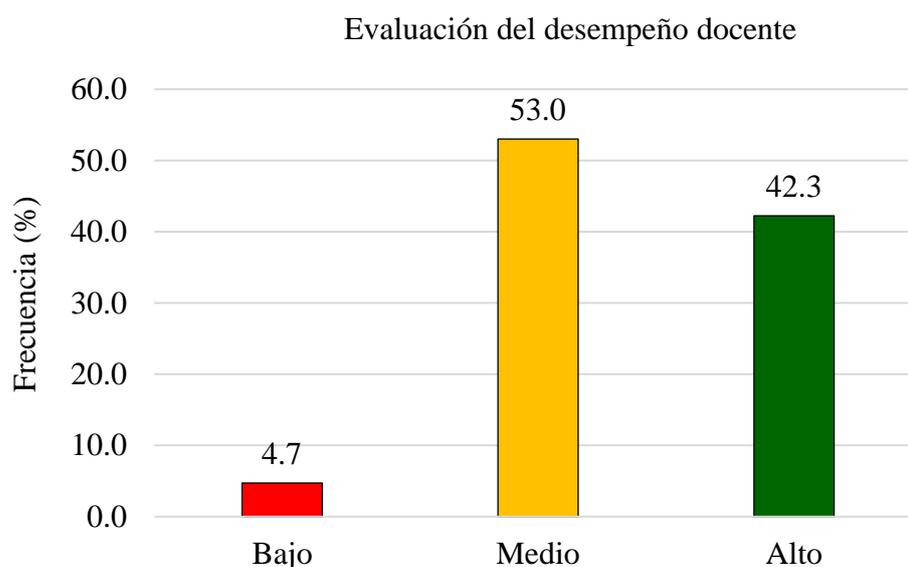
*Fuente.* Elaboración propia, Base de datos cuestionario sobre reforma magisterial (2021).

#### 4.2.1.2. Evaluación del desempeño docente.

Los valores muestran que un sector importante de docentes considera que la evaluación de desempeño docente es una condición de permanencia en la carrera magisterial y otro sector considera que permite comprobar el desempeño profesional y las necesidades de formación en

servicio del docente. Los valores se sitúan en valor alto (42,3%) y con valor medio (53,0%) lo que evidencia que existe relativa aceptación y resistencia a aspectos que vinculan desaprobación con retiro de la carrera magisterial.

**Figura 6:** *Frecuencia Porcentual de la Dimensión 2 de la variable Reforma Magisterial*

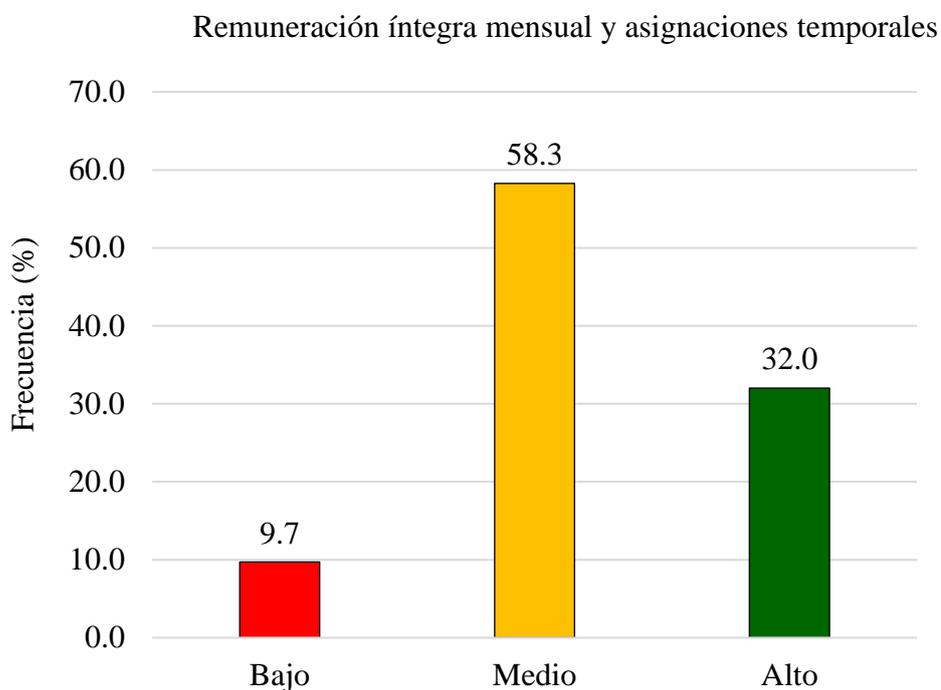


*Fuente.* Elaboración propia. Base de datos, cuestionario reforma magisterial (2021).

#### 4.2.1.3. Remuneración íntegra mensual y asignaciones temporales.

Los valores muestran que un sector importante de docentes considera que la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales se relacionan con la escala magisterial y el ejercicio laboral en condiciones particulares o por asumir cargos, situándose en el valor alto (32,0%) y con valor medio (58,3%), éste último valor evidencia que existe un sector que muestra relativa resistencia porque considera que la remuneración íntegra mensual y los incentivos no consideran otras actividades que desarrollan los docente y no reconocen la trayectoria y grados académicos.

**Figura 7:** Frecuencia Porcentual de la Dimensión 3 de la Variable Reforma Magisterial



*Fuente.* Elaboración propia. Base de datos, cuestionario reforma magisterial (2021).

#### 4.2.2. Variable 2. Dinámica del conflicto sindical docente

El cuestionario sobre la dinámica del conflicto sindical docente tiene un puntaje mínimo de 14 y un máximo de 70. Como se observa en la tabla 22, los 381 docentes obtuvieron una media de  $42,55 \pm 6,282$ , con un puntaje mínimo de 16 y un máximo de 68.

En la dimensión fases o etapas del conflicto, el mínimo fue 6 y el máximo 28, con una media de  $17,89 \pm 3,072$ . En las dimensiones manifestaciones y gestión del conflicto, que tienen el mismo puntaje mínimo (4) y máximo (20), el puntaje más bajo fue en gestión (4) y la media más alta se dio en manifestaciones ( $14,02 \pm 2,399$ ).

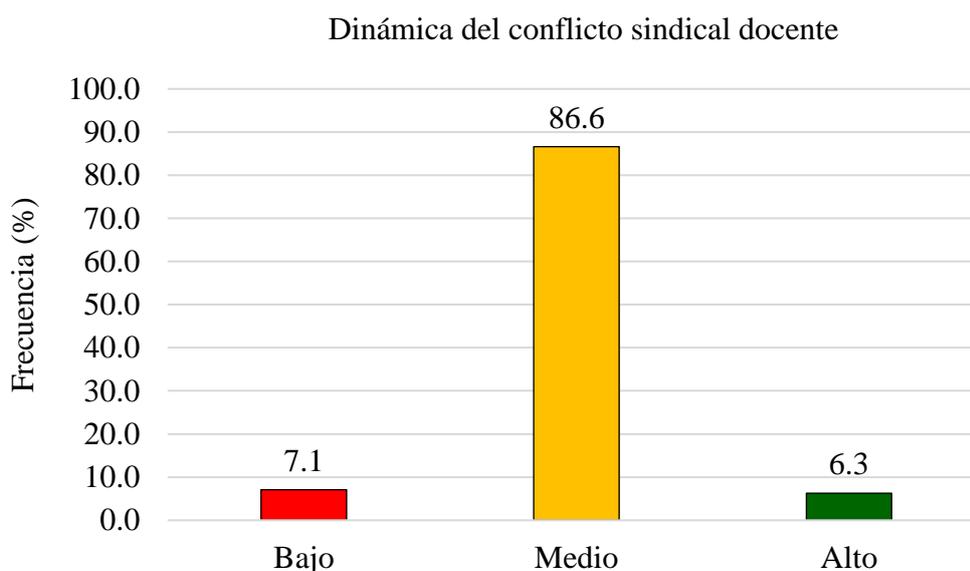
**Tabla 22:** Estadísticos Descriptivos Variable Dinámica del Conflicto Sindical Docente y Dimensiones

	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Dinámica del conflicto sindical docente	52.00	16.00	68.00	42.54	6.282
Fases o etapas	22.00	6.00	28.00	17.89	3.072
Manifestaciones	15.00	5.00	20.00	14.02	2.399
Gestión	16.00	4.00	20.00	10.63	2.707
N válido (por lista)	381				

*Fuente.* Elaboración propia. Base de datos cuestionario sobre dinámica del conflicto sindical docente (2021).

En general, los valores muestran un nivel de aceptación de la persistencia de los conflictos sindicales liderados por las organizaciones de los docentes respecto a la reforma magisterial. La aceptación es alta en un sector importante situado en el valor medio (86.6%) sobre la persistencia en las diferencias, discrepancias y conflictos en relación a la reforma magisterial.

**Figura 8:** Frecuencia Porcentual de la Variable Dinámica del Conflicto Sindical Docente

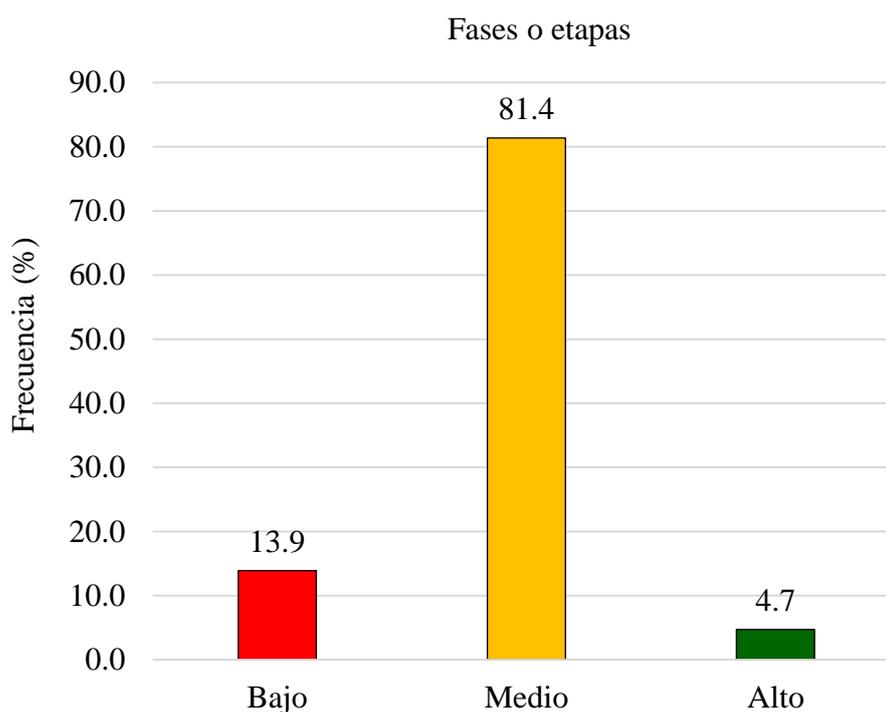


*Fuente.* Elaboración propia. Bases de datos cuestionario sobre dinámica del conflicto sindical docente (2021).

#### 4.2.2.1. Fases o etapas.

Los valores muestran que un sector importante de docentes considera que las organizaciones sindicales mantienen diferencias con respecto a la reforma magisterial, que las demandas no son atendidas y que, pese a que las acciones de lucha no les han permitido lograr atención a sus pedidos de modificaciones a la reforma magisterial, lo consideran como algo necesario. Así tenemos que la mayoría se sitúa en el valor medio (81,4%) y con valor bajo (13,9%), éstos valores evidencian lo afirmado.

**Figura 9:** *Frecuencia Porcentual de la Dimensión 1 de la Variable Dinámica del Conflicto Sindical*



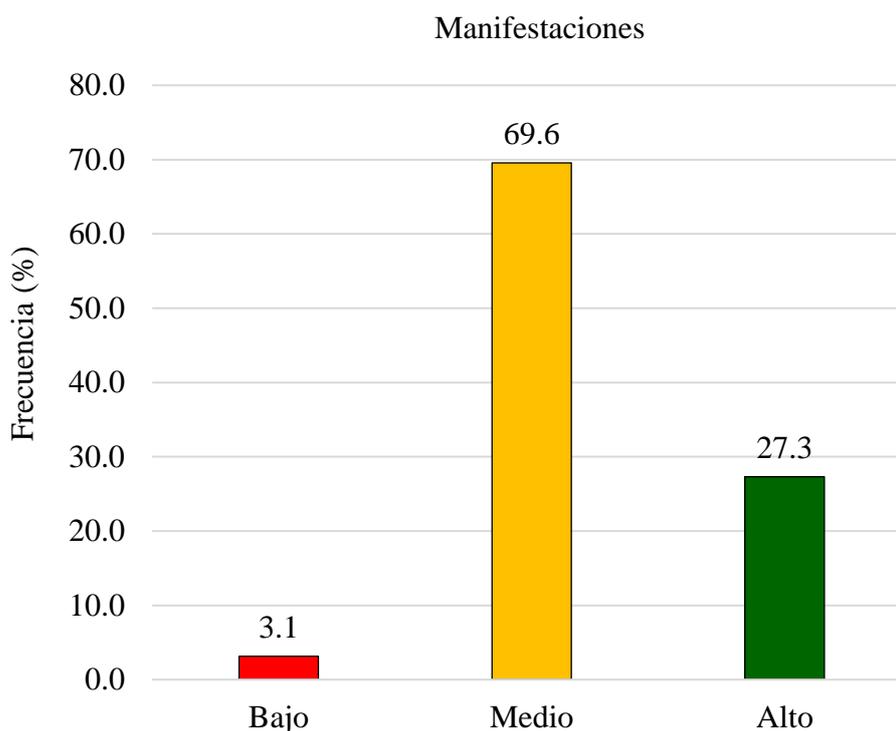
*Fuente.* Elaboración propia. Base de datos del cuestionario dinámica del conflicto sindical docente (2021).

#### 4.2.2.2. Manifestaciones

Los valores muestran que un sector importante de docentes considera que las demandas de las organizaciones de los docentes

relacionados con la reforma magisterial se mantienen, que debe atenderse las demandas de las organizaciones sindicales, considerando las acciones de protesta como necesarias, esto se aprecia en los valores que se sitúan en valor medio (69,6% y con valor alto (27,3%).

**Figura 10:** *Frecuencia porcentual de la Dimensión 2 de la Variable Dinámica del Conflicto Sindical Docente*

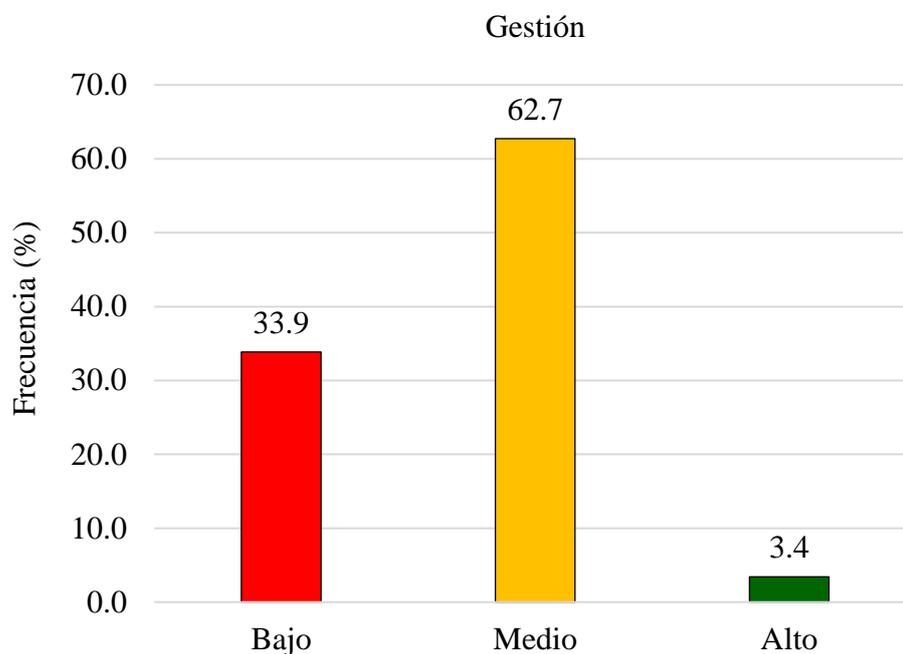


*Fuente.* Elaboración propia. Base de datos del cuestionario dinámica del conflicto sindical docente (2021).

#### 4.2.2.3. Gestión.

Los valores muestran que un sector importante de docentes considera que no se atiende las demandas de los docentes relacionados con la reforma magisterial y evitar acciones de protesta que no se promueve un diálogo permanente para abordar sus demandas. Así tenemos que la mayoría se sitúa en el valor medio (62,7%) y con valor bajo (33,9).

**Figura 11:** *Frecuencia Porcentual de la Dimensión 3 de la Variable Dinámica del Conflicto Sindical Docente*



*Fuente.* Elaboración propia. Base de datos del cuestionario sobre la dinámica del conflicto sindical docente (2021).

### 4.3. Resultado del contraste de hipótesis

#### 4.3.1. Relación entre la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente

**Objetivo:** Analizar la relación entre la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020.

#### Hipótesis

H<sub>1</sub>. La reforma magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020.

H<sub>0</sub>. La reforma magisterial no se relaciona directa ni significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020.

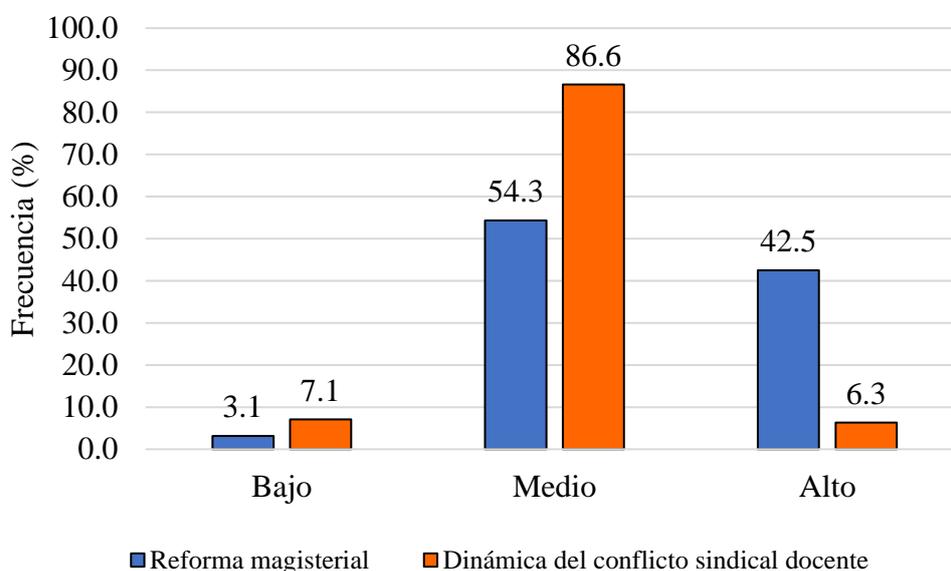
**Tabla 23:** Resultado del Contraste de la Hipótesis General

VARIABLES	r de Spearman	p-valor
Reforma magisterial – dinámica del conflicto sindical docente	,421**	,000
N = 381		

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Elaboración propia. Base de datos de los cuestionarios sobre reforma magisterial y dinámica del conflicto sindical docente (2021).

La correlación se ve reflejada en la figura 12. La reforma magisterial tiene una aceptación de nivel medio a alto, pero la dinámica del conflicto sindical docente es mayoritariamente de nivel medio (86,6%).

**Figura 12:** Comparación de las variables Reforma Magisterial y Dinámica del Conflicto Sindical Docente, según niveles

Fuente. Elaboración propia. Base de datos de los cuestionarios sobre reforma magisterial y dinámica del conflicto sindical docente (2021).

### Decisión estadística:

El contraste realizado mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (tabla 23) indicó que entre las variables reforma magisterial y

dinámica del conflicto sindical docente hay una correlación moderada ( $\rho = ,421$ ), pero muy significativa ( $p = ,000 < ,01$ ). Atendiendo a este resultado, es posible afirmar que la reforma magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020.

#### 4.3.2 Relación entre el mecanismo de progresión gradual de la estructura de la carrera magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente

**Objetivo:** Determinar la relación entre el mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente.

##### Hipótesis

H<sub>2</sub>. El mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente.

H<sub>0</sub>. El mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial no se relaciona directa ni significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente.

**Tabla 24:** Resultado del Contraste de la Hipótesis Específica 1

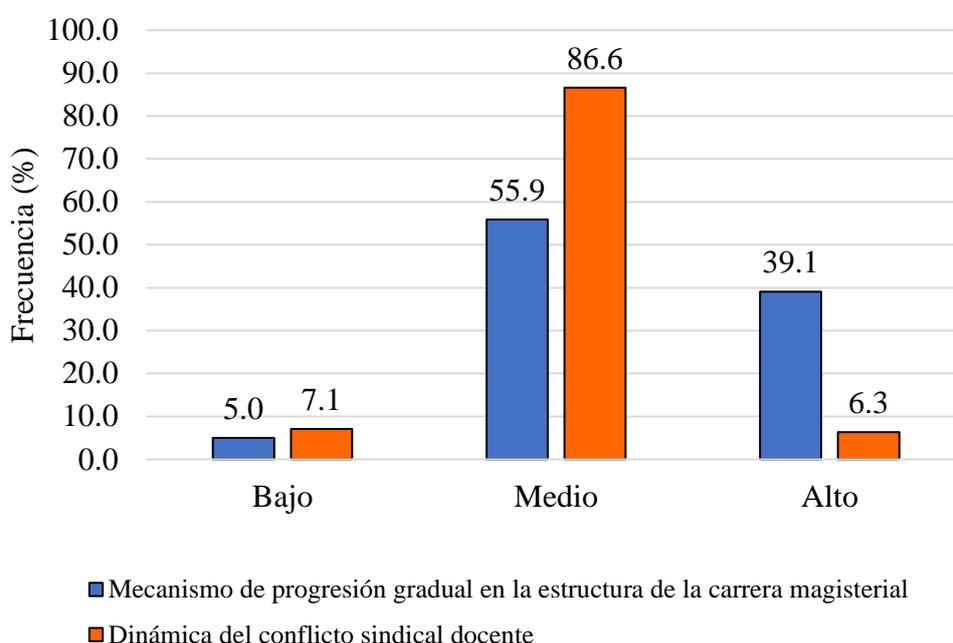
Variables	r de Spearman	p-valor
Mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial – dinámica del conflicto sindical docente	,366**	,000
N = 381		

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Elaboración propia. Base de datos de los cuestionarios sobre reforma magisterial y dinámica del conflicto sindical docente (2021).

La figura 13 muestra que los docentes tienen una percepción media de la dinámica del conflicto sindical docente (86,6%), frente a su percepción del mecanismo de progresión gradual de la estructura de la carrera magisterial, que va de un nivel medio (55,9%) al nivel alto (39,1%).

**Figura 13:** Comparación del Mecanismo de Progresión Gradual en la Estructura de la Carrera Magisterial y Dinámica del Conflicto Sindical Docente, Según Niveles



*Fuente.* Elaboración propia. Base de datos de los cuestionarios sobre reforma magisterial y dinámica del conflicto sindical docente (2021).

### Decisión estadística

La prueba mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (tabla 24) indicó que entre el mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente hay una correlación baja ( $\rho = ,366$ ), pero muy significativa ( $p = ,000 < ,01$ ). El resultado permite afirmar que el mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente.

### 4.3.3. Relación entre la evaluación del desempeño docente y la dinámica del conflicto sindical docente

**Objetivo.** Determinar la relación entre la evaluación del desempeño docente y la dinámica del conflicto sindical docente.

#### Hipótesis

H<sub>3</sub>. La evaluación del desempeño docente comprendida en la reforma magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente.

H<sub>0</sub>. La evaluación del desempeño docente comprendida en la reforma magisterial no se relaciona directa ni significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente.

**Tabla 25:** Resultado del Contraste de la Hipótesis Específica 2

Variables	r de Spearman	p-valor
Evaluación del desempeño docente – dinámica del conflicto sindical docente	,269**	,000

N = 381

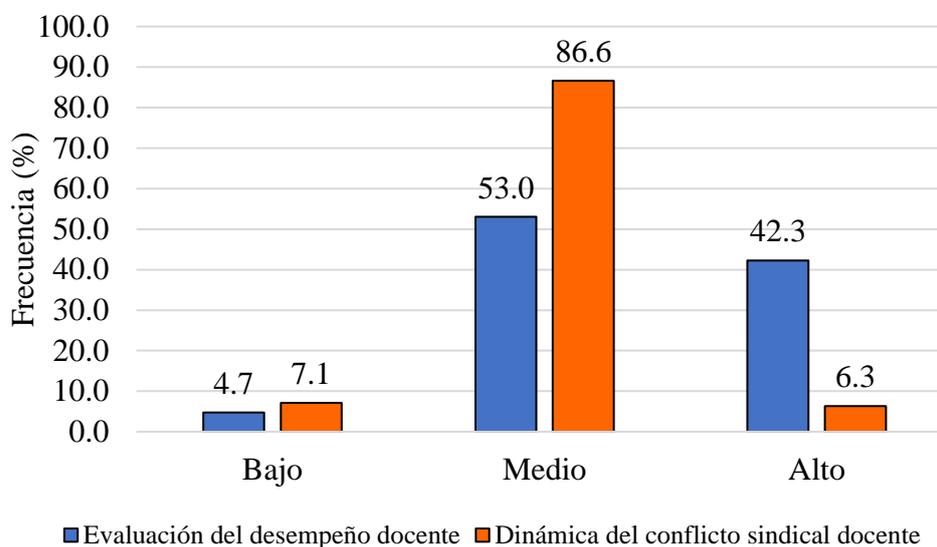
\*\*.

 La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Elaboración propia. Base de datos de los cuestionarios sobre reforma magisterial y dinámica del conflicto sindical docente (2021).

La percepción de los docentes (figura 14) acerca de la dinámica del conflicto sindical docente, que es de nivel medio (86,6%), difiere también de la percepción sobre la evaluación del desempeño docente, que va también de un nivel medio (53%) al nivel alto (42,3%).

**Figura 14:** Comparación de la Evaluación de Desempeño Docente y Dinámica del Conflicto Sindical Docente, Según Niveles



*Fuente.* Elaboración propia. Base de datos de los cuestionarios sobre reforma magisterial y dinámica del conflicto sindical docente (2021).

### Decisión estadística

La prueba mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (tabla 25) indicó que entre la evaluación del desempeño docente y la dinámica del conflicto sindical docente hay una correlación baja ( $\rho = ,269$ ), pero muy significativa ( $p = ,000 < ,01$ ). Por tanto, se puede concluir que la evaluación del desempeño docente comprendida en la reforma magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente.

#### 4.3.4. Relación entre la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente

**Objetivo.** Determinar la relación entre la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente.

### Hipótesis

H<sub>4</sub>. La remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales de la reforma magisterial se relacionan directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente.

H<sub>0</sub>. La remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales de la reforma magisterial no se relacionan directa ni significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente.

**Tabla 26** Resultado del Contraste de la Hipótesis Específica 3

Variables	r de Spearman	p-valor
Remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales – dinámica del conflicto sindical docente.	,374**	,000

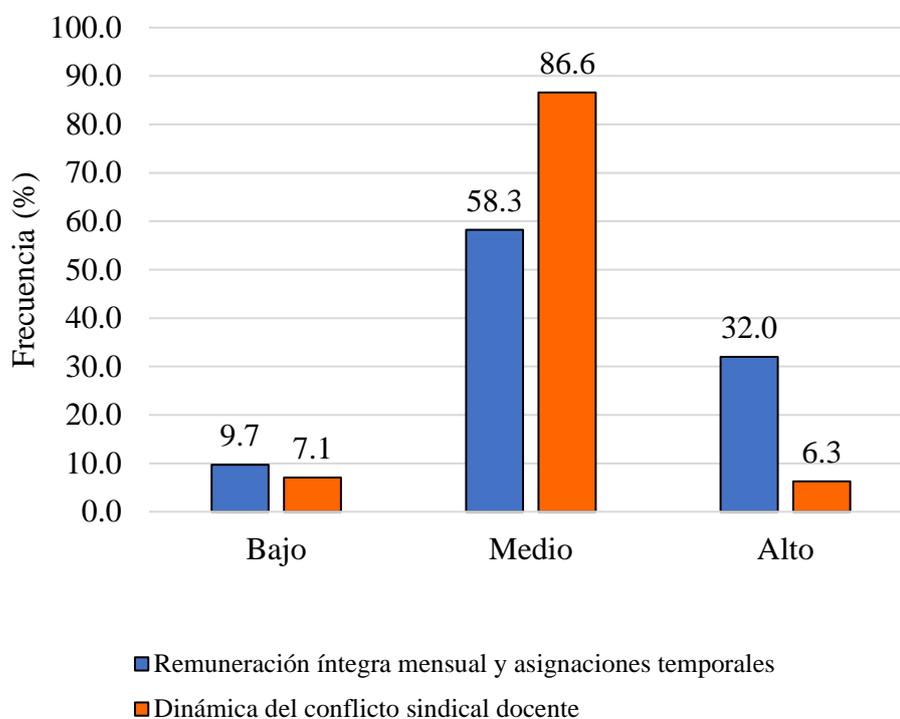
N = 381

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente.* Elaboración propia. Base de datos de los cuestionarios sobre reforma magisterial y dinámica del conflicto sindical docente (2021).

La percepción de los docentes (figura 15) acerca de la dinámica del conflicto sindical docente, que es de nivel medio (86,6%), difiere de la percepción sobre remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales, que va igualmente de un nivel medio (58,3%) al nivel alto (32%).

**Figura 15:** Comparación de la Remuneración Íntegra Mensual y las Asignaciones Temporales y Dinámica del Conflicto Sindical Docente, Según Niveles



*Fuente.* Elaboración propia. Bases de datos de los cuestionarios sobre reforma magisterial y dinámica del conflicto sindical docente (2021).

### Decisión estadística

La prueba mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (tabla 26) indicó que entre remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales y la dinámica del conflicto sindical docente hay una correlación baja ( $\rho = ,374$ ), pero muy significativa ( $p = ,000 < ,01$ ). En consecuencia, la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales de la reforma magisterial se relacionan directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente.

#### 4.4. Discusión

El presente estudio titulado “La reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana en el 2020”, tuvo como objetivo analizar la relación entre la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana. De los resultados obtenidos y el contraste realizado mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman se tiene que entre las variables reforma magisterial y dinámica del conflicto sindical docente hay una correlación moderada ( $\rho = ,421$ ), pero muy significativa ( $p = ,000 < ,01$ ). El resultado nos lleva a afirmar que la reforma magisterial se relaciona de manera directa con la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana en el 2020. Estos resultados armonizan con los obtenidos en el estudio realizado por García (2017) que afirma en relación a la reforma magisterial que la confrontación en lugar del diálogo pone como factor determinante a los actores estatales y a los líderes sindicales y es una limitante en los procesos de diálogo y negociación.

El primer objetivo específico del estudio fue Determinar la relación entre el mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente. La prueba de hipótesis mediante el coeficiente de Spearman indicó que entre el mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente hay una correlación baja ( $\rho = ,366$ ), directa y significativa ( $p = ,000 < ,01$ ). Por tanto, el resultado permite afirmar que el mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente. Estos resultados armonizan con los obtenidos en el estudio de Rivera (2018) que afirma que la agenda pública en torno a la calidad educativa y la meritocracia, se posicionaron bajo estrategias de confrontación y diálogo afectando su implementación.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre la evaluación del desempeño docente y la dinámica del conflicto sindical docente. La relación se determinó mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman, que muestra que entre la evaluación del desempeño docente y la dinámica del conflicto sindical docente hay una correlación baja ( $\rho = ,269$ ), pero significativa ( $p = ,000 < ,01$ ). Lo que muestra

que existe una correlación directa y significativa, este resultado tiene relación con los obtenidos por Mejía (2018), que afirma que la evaluación de desempeño docente busca obtener información para tomar decisiones respecto al incremento remunerativo, formación en servicio y permanencia en la carrera magisterial, convirtiendo la evaluación del desempeño en una de permanencia, como parte de una política de flexibilización laboral. Asimismo, con la afirmación de la UNESCO (2017), que señala que en investigaciones internacionales se tiene que la evaluación del desempeño docente es reconocida como un tema polémico por lo sensible que resulta para los docentes.

El tercer objetivo específico del estudio fue determinar la relación entre la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente. De acuerdo al resultado del coeficiente de correlación rho de Spearman entre remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales y la dinámica del conflicto sindical docente hay una correlación baja ( $\rho = .374$ ), pero significativa ( $p = .000 < .01$ ). Por lo que se concluye que la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales de la reforma magisterial existe una relación directa y significativa con la dinámica del conflicto sindical docente, lo que armoniza con lo afirmado en el estudio de la UNESCO (2017) que señala que las estrategias e iniciativas de reconocimiento, incentivo y estímulo a los docentes son necesarias pero no reemplazan los sistemas remunerativos que permitan elevar el reconocimiento social del profesional docente.

Así mismo conforme las cifras respecto a la progresión y ubicación de los docentes en las escalas magisteriales se tienen que en la primera, segunda y tercera escala magisterial, están ubicados 187 895 docentes que representa el 78.9%, lo que muestra que la mayoría de docentes percibe al año 2020 remuneraciones de 2 400.30, 2 640.33 y 2,880.36. Respecto a la evaluación ordinaria de desempeño docente sólo ha sido aplicada a 21 268 docentes de educación inicial, habiendo quedado postergado el inicio de la evaluación para docentes de educación primaria. Estos son dos temas que forman parte de las posiciones y demandas de las organizaciones de docentes y que se convierten en elementos movilizadores de los docentes, como ocurrió en las huelgas del 2015, 2017, 2018 (Anexo 3), lo que evidencia la relación con la dinámica del conflicto sindical docente.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

**Primera.** La reforma magisterial se relaciona directamente con la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana. Es decir, las percepciones, opiniones, intereses expresados por las organizaciones de docentes y las protestas tienen relación con la carrera pública magisterial, la evaluación de desempeño docente y las remuneraciones, lo que es respaldado por el coeficiente de correlación rho de Spearman ( $\rho = ,421$ ) que muestra que entre las variables hay una correlación moderada, pero muy significativa ( $p = ,000 < ,01$ ).

**Segunda.** La dimensión mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial se relaciona directamente con la dinámica del conflicto sindical docente. Es decir, el mecanismo de progresión gradual en la carrera magisterial a través de las escalas y áreas de desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto sindical docente. Conforme el coeficiente de Spearman ( $\rho = ,366$ ), hay una relación directa y significativa ( $p = ,000 < ,01$ ).

**Tercera.** La dimensión evaluación del desempeño docente se relaciona directamente con la dinámica del conflicto sindical docente. Es decir, la evaluación de desempeño docente es un tema que forma parte de la demanda de los docentes y se relaciona con la dinámica del conflicto sindical docente, lo que se corrobora con el coeficiente de correlación rho de Spearman ( $\rho = ,269$ ), que muestra que entre la evaluación del desempeño docente y la dinámica del conflicto sindical docente hay una correlación baja pero significativa ( $p = ,000 < ,01$ ).

**Cuarta.** La dimensión remuneración íntegra mensual y asignaciones temporales de la reforma magisterial se relaciona directamente con la dinámica del conflicto sindical docente. Los docentes consideran como una de sus demandas principales, la mejora remunerativa, así como las asignaciones temporales, por lo que se vincula con el conflicto. Esto se respalda con el coeficiente de correlación rho de Spearman ( $\rho = ,374$ ) que muestra una relación directa entre variables, y significativa ( $p = ,000 < ,01$ ).

## 4.2. Recomendaciones

**Primera.** Estando a que la reforma magisterial se relaciona directamente con la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana. Se recomienda implementar un adecuado relacionamiento con los docentes y los dirigentes sindicales, estableciendo espacios de diálogo democrático que permita que la reforma contribuya a un mejor reconocimiento social del profesional en educación, la mejora de la calidad educativa y los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones educativas públicas.

**Segunda.** En relación a la dimensión mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial y su relación con la dinámica del conflicto sindical docente, se recomienda evaluar el sistema de progresión, el índice remunerativo y vincularlo al desempeño docente, teniendo en cuenta las propuestas de los representantes de las organizaciones magisteriales.

**Tercera.** Respecto a la relación directa encontrada entre la evaluación del desempeño docente y la dinámica del conflicto sindical docente, se sugiere que para evitar que los docentes tengan la percepción que la evaluación de desempeño se orienta sólo a la permanencia en la carrera magisterial, se establezca canales de comunicación efectiva, se promueva la participación de las organizaciones de docentes y se vincule a la progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial.

**Cuarta.** En relación a la dimensión remuneración íntegra mensual y asignaciones temporales de la reforma magisterial y su relación directa con la dinámica del conflicto sindical docente, se recomienda evaluar la política remunerativa generando un diálogo amplio con los actores, considerando que deben estar vinculados a las escalas magisteriales y a la evaluación de desempeño docente, de tal modo que promueva el reconocimiento social del profesional en educación, el reconocimiento de su labor docente, los estudios y especialización.

## BIBLIOGRAFIA

- Bisquerra, R. (Coordinador) (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Editorial La Muralla. Madrid.  
[https://www.academia.edu/38170554/METODOLOG%C3%8DA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_EDUCATIVA\\_RAFAEL\\_BISQUERRA\\_pdf](https://www.academia.edu/38170554/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACION_EDUCATIVA_RAFAEL_BISQUERRA_pdf)
- Cuenca R y Lars S. (2008) *La cuestión docente: Perú, carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional*. Foro Latinoamericano de Políticas Educativas. Buenos Aires.
- Chiroque, S. (2004) *Estudio de los conflictos en los sistemas educativos de la región: agendas, actores, evolución, manejo y desenlaces. Estudio de caso: el conflicto educativo en Perú (1998 - 2003)*. Instituto de Pedagogía Popular. Lima.
- Chiroque (2012). Educación: Los efectos de la huelga. *En Ideele Revista N° 224 – octubre 2012*. <https://revistaideele.com/ideele/revista/224>.
- Defensoría del Pueblo (2020). Reporte Mensual de Conflictos Sociales N° 198 – Lima, agosto 2020
- Díaz J. y Ñopo, H. (2016), La carrera docente en el Perú. GRADE, *Investigación para el desarrollo en el Perú. Once balances*. GRADE Lima.
- García S (2017). *Lento... ¿pero seguro?: El proceso de adopción y avance de la Ley de Reforma Magisterial como la política pública que norma la carrera docente durante el periodo 2006-2015*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Gonzales C. (2015). *Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Tesis, Universidad San Martín de Porres. Lima.

- Gonzales I (2016). *Sindicalismo docente y reformas educativas en México: Formulaciones de políticas públicas para la sustentabilidad educativa en la educación básica, 1992-2014*. Tesis, Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Hernández, R y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill.
- Huamaní I (2017). *Evaluación de ascenso de escala magisterial y desempeño docente en la UGEL Huancayo*, Tesis, Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo.
- Lederach, J. P. (1998). *Construyendo la paz. Reconciliación sostenible en sociedades divididas*. Gernika Gogoratuz.
- López-Roldán P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Barcelona. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Mejía H. (2018). *Análisis de la política de evaluación de desempeño docente en el Perú, durante el periodo 2012-2016*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima.
- Mendoza M. (2017). *La reforma educativa del 2013. Discursos, actores y resistencias magisteriales en Xalapa, Veracruz*, Tesis para optar el grado de Maestra en Ciencias Sociales, Universidad Veracruzana, Xalapa, Veracruz.
- Ministerio de Educación (2018). *Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial*. Quinta Edición. Lima- Perú. Imprenta del Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación (2019). *Informe-Nacional-de-Evaluación-del-Desempeño-Docente, Nivel inicial-Tramo I - 2017*  
<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11612913119Informe-Nacional-de-Evaluaci%C3%B3n-del-Desempe%C3%B1o-Docente-Nivel-Inicial-Tramo-I-2017.pdf>

Ministerio de Educación (2019). Informe-Nacional-de-Evaluación-del-Desempeño-Docente, Nivel inicial-Tramo II – 2018

<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11612913156Informe-Nacional-de-Evaluaci%C3%B3n-del-Desempe%C3%B1o-Docente-Nivel-Inicial-Tramo-II-2018.pdf>

Ministerio de Educación (2020). Informe Nacional Primera Evaluación Extraordinaria del Desempeño Docente Nivel Inicial - Tramo I, 2018.

<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11612913433Informe-Nacional-Primera-Evaluaci%C3%B3n-Extraordinaria-del-Desempe%C3%B1o-Docente-Nivel-Inicial-Tramo-I-2018.pdf>

Ministerio de Educación (2020). Informe Nacional Evaluación Excepcional del Desempeño Docente Nivel Inicial - Tramo II, 2019.

<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11612913391Informe-Nacional-Evaluaci%C3%B3n-Excepcional-del-Desempe%C3%B1o-Docente-Nivel-Inicial-Tramo-II-2019.pdf>

Ministerio de Educación (2020). Reforma Magisterial: Remuneraciones, beneficios.

<http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/remuneraciones-beneficios.php>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2016). “Avanzando hacia una mejor educación para Perú”. Centro de Desarrollo OCDE.

Pruitt, B. y Thomas, P. (2008) *Diálogo Democrático – Un Manual para Practicantes*.

[https://www.oas.org/es/sap/dsdme/pubs/dial\\_%20demo\\_s.pdf](https://www.oas.org/es/sap/dsdme/pubs/dial_%20demo_s.pdf).

PNUD y OEA (2013). *Guía práctica de diálogo democrático*.

[https://www.oas.org/es/sap/dsdme/pubs/guia\\_s.pdf](https://www.oas.org/es/sap/dsdme/pubs/guia_s.pdf).

PNUD y OEA (2018) Manual Formativo en Prevención y Resolución de Conflictos.

Presidencia del Consejo de Ministros (2014). El conflicto social y el diálogo: enfoques y conceptos”.

Resolución Ministerial N° 161-2011-PCM (2011) Aprueban Lineamientos y Estrategias para la Gestión de Conflictos Sociales. Publicado en la separata de Normas Legales del diario El Peruano, 20-07-2011.

Rivera B. (2018). *Análisis de las brechas de implementación en la política de desarrollo docente en Perú. El caso de la Reforma Magisterial (2012-2016)*, Tesis para optar el grado de maestría en Políticas Públicas, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador, Quito.

Salgado E. (2018). *Acción colectiva de los maestros colombianos por la defensa de la educación: una mirada histórica a las movilizaciones contra la reforma a las transferencias y el Decreto 1278 (2001-2002)*, tesis para optar el grado de maestría, Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, Colombia.

Saavedra, J. (2004). La situación laboral de los maestros respecto de otros profesionales. Implicancias para el diseño de políticas salariales y de incentivos. GRADE, Grupo de Análisis para el Desarrollo. Lima

Sandoval, M. (2009). Educación de Calidad y Desempeño Docente Ánfora. [www.redalyc.org/articulo.oa?id=357834259001](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357834259001)> ISSN 0121-6538.

Sime, L. (2014). Aportes para contextualizar la meritocracia en las políticas y culturas docentes. Revista educativa PUC-Campinas. 19. 111-119. [https://www.researchgate.net/publication/279178397\\_Aportes\\_para\\_contextualizar\\_la\\_meritocracia\\_en\\_las\\_politicas\\_y\\_culturas\\_docentes](https://www.researchgate.net/publication/279178397_Aportes_para_contextualizar_la_meritocracia_en_las_politicas_y_culturas_docentes)

Subirats, J. (1994). Análisis de políticas públicas y eficacia de la administración. Madrid: Instituto Nacional de Políticas Públicas (INAP).

- Tapia L. (2013). *Sindicalismo Magisterial y Logro Educativo*. Tesis presentada para optar el grado de Doctor en Ciencias Sociales, de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)-Sede México.
- Tamayo M. (2003); *El análisis de las políticas públicas*, Universidad Complutense de Madrid, Instituto Universitario Ortega y Gasset
- Treviño E., Valdés, H, Castro, M. Costilla, R. Pardo, C. Donoso, F. (2010). *Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe*. Santiago. Salesianos Impresores S.A
- UNESCO (2017). *Revisión de las políticas educativas 2000-2015*. Oficina de la UNESCO Lima. Primera edición. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000249171>
- Valdés, H. (2000). *Evaluación del desempeño docente. Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. México, 23 al 25 de mayo de 2000. Recuperado de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>.
- Zimmermann, A. y Ardila F. (2013). “Conflictos Sociales, una guía de conceptos y herramientas”. Agencia Alemana para la Cooperación Internacional. El Salvador.

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Metodología
<p><b>Pregunta general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la reforma magisterial y la dinámica del conflicto docente sindical en Lima Metropolitana en el 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Analizar la relación existente entre la reforma magisterial y la dinámica del conflicto docente en Lima Metropolitana en el 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La reforma magisterial se relaciona significativamente con la dinámica del conflicto docente en Lima Metropolitana.</p>	<p><b>Variable 1.</b> <b>Reforma magisterial.</b></p> <p>Mecanismo de progresión gradual en la estructura de la Carrera Magisterial</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Alcance:</b> Correlacional, Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> Transversal</p>
<p><b>Preguntas específicas</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto docente?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre el mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto docente.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El mecanismo de progresión gradual en la estructura de la carrera magisterial de la reforma magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto docente.</p>	<p>Evaluación de desempeño docente</p> <p>Remuneración íntegra mensual y asignaciones temporales</p>	<p><b>Ámbito:</b> Lima Metropolitana</p> <p><b>Delimitación</b></p> <p><b>Temática:</b> Política nacional sectorial</p> <p><b>Temporal: 2020</b></p>
<p>¿Cuál es la relación entre la evaluación de desempeño docente de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto docente?</p>	<p>Determinar la relación entre la evaluación de desempeño docente de la reforma magisterial a la dinámica del conflicto docente.</p>	<p>La evaluación de desempeño docente de la reforma magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto docente.</p>	<p><b>Variable 2.</b> <b>Dinámica del conflicto docente</b></p> <p>Fases o etapas</p>	<p><b>Espacial:</b> Lima Metropolitana</p> <p><b>Población:</b> 40 546 docentes</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto docente?</p>	<p>Determinar la relación entre la remuneración íntegra mensual, las asignaciones temporales de la reforma magisterial y la dinámica del conflicto docente.</p>	<p>La remuneración íntegra mensual, las asignaciones temporales de la reforma magisterial se relaciona directa y significativamente con la dinámica del conflicto docente.</p>	<p>Manifestaciones</p> <p>Gestión</p>	<p><b>Muestra:</b> 381 docentes</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios</p>

## Anexo 2: Cuestionarios

### CUESTIONARIO: “Reforma Magisterial”

Estimado (a) profesor(a): Le pido su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario anónimo. La información es para fines académicos y su uso se reserva a fines de investigación.

#### Datos descriptivos:

**Nivel educativo en el que trabaja:** Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )

UGEL: 01 ( ) 02 ( ) 03 ( ) 04 ( ) 05 ( ) 06 ( ) 07 ( )

#### Instrucciones:

1. Lea detenidamente los enunciados y marque con una equis (x) una sola respuesta por enunciado.
2. Se le agradece apoyarnos contestando todos los enunciados.

		1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 siempre
<b>Mecanismo de progresión gradual en la estructura de la Carrera Magisterial</b>						
1	Las escalas magisteriales valoran el mérito en el desempeño laboral					
2	Las escalas magisteriales generan condiciones para el ascenso en igualdad de oportunidades					
3	Las áreas de desempeño laboral posibilitan el desarrollo profesional del docente					
4	El acceso a cargos promueve condiciones de mayor especialización del ejercicio profesional					
5	El ascenso de escala promueve el reconocimiento social y profesional					
6	El ascenso otorga una mejora remunerativa					
<b>Evaluación de Desempeño Docente</b>						
7	La evaluación de desempeño docente es condición para la permanencia en la carrera magisterial					
8	El profesor que desaprueba la evaluación ordinaria tiene dos oportunidades para ser evaluado nuevamente luego de participar en programas de desarrollo profesional.					
9	La evaluación de desempeño docente permite comprobar el desempeño profesional del profesor					
10	La evaluación de desempeño docente permite identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle apoyo					
<b>Remuneración íntegra mensual y asignaciones temporales</b>						
11	El profesor percibe una remuneración íntegra mensual de acuerdo a su escala magisterial					
12	La remuneración íntegra mensual comprende horas de docencia, preparación de clases y evaluación, actividades extracurriculares y trabajo con familias y comunidad.					
13	Las asignaciones temporales se otorgan al profesor como reconocimiento al ejercicio laboral bajo condiciones particulares o por asumir cargos.					
14	Los incentivos son montos que se otorgan valorando la excelencia y trayectoria profesional y los grados académicos obtenidos					

### CUESTIONARIO: “Dinámica del conflicto sindical docente”

Estimado (a) profesor(a): Le pido su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario anónimo. La información es para fines académicos y su uso se reserva a fines de investigación.

#### **Datos descriptivos:**

**Nivel educativo en que labora:** Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )

UGEL: 01 ( ) 02( ) 03( ) 04( ) 05( ) 06( ) 07( )

#### **Instrucciones:**

1. Lea detenidamente los enunciados y marque con una equis (x) una sola respuesta por enunciado.
2. Se le agradece apoyarnos contestando todos los enunciados.

		1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 siempre
<b>Fases o etapas del conflicto</b>						
1	Las organizaciones sindicales de los docentes de las IE públicas mantienen diferencias con respecto a la reforma magisterial.					
2	El gobierno toma en cuenta la opinión de las organizaciones de los docentes.					
3	Son justificadas las acciones de lucha convocadas por las organizaciones de docentes en contra de la reforma magisterial.					
4	Las huelgas magisteriales han permitido que se atienda las demandas referidas a la reforma magisterial.					
5	Las acciones de lucha terminan siempre con acuerdos que benefician a los docentes					
6	El gobierno ha realizado modificaciones a la reforma magisterial en atención a las demandas de las organizaciones sindicales.					
<b>Manifestaciones del conflicto</b>						
7	Las demandas de las organizaciones de los docentes relacionados con la reforma magisterial se mantienen.					
8	La Ley de Reforma Magisterial debe modificarse en atención a las demandas de las organizaciones sindicales.					
9	Las acciones de protesta son necesarias para que sus pedidos sean atendidos.					
10	El diálogo del Minedu con las organizaciones sindicales permite atender sus pedidos respecto a la reforma magisterial.					
<b>Gestión del conflicto</b>						
11	El gobierno promueve el diálogo para atender las demandas de los docentes y evitar acciones de protesta.					
12	El gobierno atiende los pedidos que formulan mediante el pliego de reclamos.					
13	Las negociaciones de las organizaciones de docentes y el Minedu ha permitido atender los pedidos de los docentes respecto al reforma magisterial					
14	El gobierno implementa los acuerdos sostenidos con las organizaciones sindicales de los docentes y mantiene diálogo permanente.					

**Anexo 3:** Demandas huelga magisterial 2017



Lima, 17 de Junio del 2017.

OFICIO MÚLTIPLE N°001-2017/C.N.L.-SUTEP

SEÑOR: SECRETARIO GENERAL REGIONAL, PROVINCIAL, DISTRITAL, SECTORIAL Y DE BASE.

ASUNTO: DECRETO DE HUELGA NACIONAL INDEFINIDA A PARTIR DE LAS 00 HORAS  
DEL DÍA 12 DE JULIO DEL 2017

Tenemos el alto honor de dirigirnos a usted y por su intermedio a los maestros(as) de su combativa base, para expresar con júbilo y optimismo nuestro saludo clasista y combativo a nombre del Comité Nacional de Lucha del SUTEP elegido en la Convención Nacional el día 17 de Junio del 2017, para hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que, el actual gobierno, viene ejecutando el plan de privatización de la Educación Pública y Gratuita, despidos masivos, reducción del aparato estatal, liquidar la profesión docente y al glorioso SUTEP, a través de la inconstitucional Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial, la modificatoria Ley N° 30541 y normas conexas; extendiéndose a todo el magisterio mediante evaluaciones punitivas de **DESEMPEÑO LABORAL**, cuya primera evaluación iniciará, el 17 de julio del presente año. Esta situación nos demuestra que ha empezado a desenvolverse una **SEGUNDA OLA DE DESPIDOS MASIVOS Y NEGACIÓN DE DERECHOS**, implementada desde la década del 90 hasta la actualidad por los diferentes gobiernos de turno. A todo esto, se suma la privatización de instituciones educativa públicas que está en proceso, a través de la concesión a las Asociaciones Público-Privadas según Ley N° 30167 que modifica el D.L. 1012, que aprueba la Ley Marco, promoviendo la inversión privada, así como otros medios y mecanismos fracasados y cuestionados.

**POR LO EXPUESTO:**

El Comité Nacional de Lucha de las Bases del SUTEP, en forma orgánica y disciplinada, en cumplimiento de los acuerdos de la CONVENCION NACIONAL DEL SUTEP realizada el día 17 de junio, en la Ciudad de Lima, **DECRETA LA HUELGA NACIONAL INDEFINIDA** desde las **00.00 HORAS DEL DÍA MIÉRCOLES 12 de julio**. Exigiendo la solución inmediata al siguiente Pliego Nacional de Reclamos:

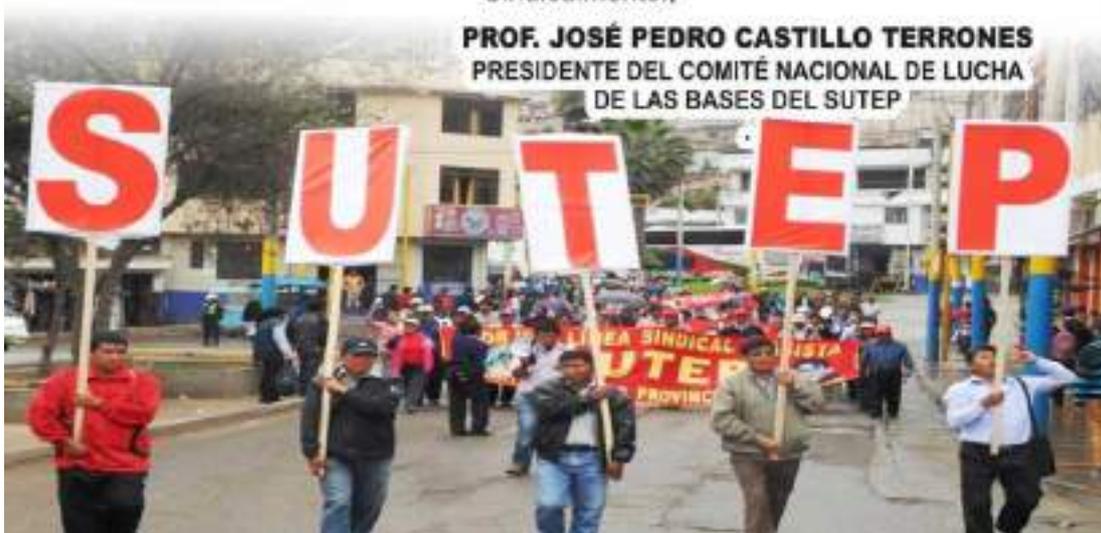
## PLIEGO NACIONAL DE RECLAMOS:

1. Defensa de la Educación Pública y Gratuita, contra la privatización de las instituciones educativas a través de las APPs. Obras por impuesto, JEC y racionalización. Incremento al 10% del PBI del presupuesto al sector.
2. Derogatoria de la Ley General de Educación N° 28044, Ley N° 29944 de la Reforma Magisterial y su Modificatoria N° 30541. Rechazo a las punitivas evaluaciones de desempeño laboral que busca el despido masivo de maestros. Reposición de maestros despedidos y reincorporación de directores destituidos a su cargo.
3. Derogatoria de la Ley N° 30328, aumento de sueldos y salarios para maestros contratados, equivalente a una UIT. Nombramiento con estabilidad laboral reconociendo sus años de servicio.
4. Aumento real de sueldos pensionables equivalente a una UIT, para todo el magisterio y trabajadores del sector educación. Incremento de pensiones para maestros cesantes y jubilados.
5. Pago de la deuda social sin necesidad de judicializarla.
6. Homologación del pago por encargatura de dirección y cargos jerárquicos equivalente a los directores designados.
7. Cambio curricular orientado al desarrollo científico, tecnológico, económico, social y cultural del país, con la participación de la comunidad educativa, garantizando la alimentación para todos los estudiantes en los diversos niveles.

Convencidos de su consecuencia en la lucha, esperamos la respectiva implementación y disciplinado acatamiento, le expresamos a usted los éxitos en la gran tarea sindical que nuestro sindicato desarrolla.

Sindicalmente.,

**PROF. JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES**  
PRESIDENTE DEL COMITÉ NACIONAL DE LUCHA  
DE LAS BASES DEL SUTEP



## Demandas huelga magisterial 2015



# SUTE LIMA-CALLAO

sute-regionalcallao.blogspot.com  
www.facebook.com/suteclasiista



## 27

DE MAYO  
2015

¡15 MIL MAESTROS  
INTERINOS DESPEDIDOS!

**¡HUELGA NACIONAL  
INDEFINIDA!**

¡MAESTROS DE 65 AÑOS CESADOS!

S U T E P

¡15 AÑOS SIN AUMENTO DE SUELDOS!

¡PORQUE LA EDUCACIÓN  
NO SE VENDE...

**SE DEFIENDE!**

PLATAFORMA NACIONAL DE LUCHA

1. DEFENSA DE LA ESCUELA PÚBLICA Y GRATUITA, CONTRA LA PRIVATIZACIÓN DE LAS IIEE A TRAVÉS DE LAS APP. INCREMENTO DEL PRESUPUESTO EDUCATIVO AL 6% DEL PBI.
2. DEFENSA DEL RÉGIMEN LABORAL ESTABLE Y LOS DERECHOS CONQUISTADOS BAJO LA LEY N° 24029, POR LA DEROGATORIA DE LA LRM N° 29944 Y REPOSICIÓN A LOS MAESTROS DESPEDIDOS.
3. POR EL PAGO INMEDIATO DE DEUDA DE BONIFICACIONES POR CUMPLIR 20, 25 Y 30 AÑOS DE SERVICIO DOCENTE, SUBSIDIO POR LUTO Y SEPELIO, 30% DE BONIFICACIÓN POR PREPARACIÓN DE CLASES, REFRIGERIO Y MOVILIDAD, ETC.
4. AUMENTO DE SUELDOS PARA TODO EL MAGISTERIO NACIONAL EN ACTIVIDAD Y EL INCREMENTO DE PENSIONES PARA MAESTROS CESANTES Y JUBILADOS.
5. NOMBRAMIENTO AUTOMÁTICO DE MAESTROS CONTRATADOS.
6. CONTRA LA PERSECUCIÓN POLÍTICA Y LA CRIMINALIZACIÓN DE LAS LUCHAS POPULARES.

¡SIN LUCHAS NO HAY VICTORIAS!

## Demandas huelga magisterial 2018



*"POR UNA LÍNEA SINDICAL CLASISTA"*

**COMITÉ NACIONAL DE LUCHA DE LAS BASES REGIONALES DEL SUTEP**



Lima 26 de mayo del 2018

**OF. MÚLT. N° 20-2018/CNLBR.SUTEP.**

**SEÑOR:** SECRETARIO GENERAL REGIONAL, PROVINCIAL, DISTRITAL, SECTORIAL Y DE BASE

**ASUNTO:** DECRETO DE REINICIO DE HUELGA NACIONAL INDEFINIDA A PARTIR DE LAS 00:00 HORAS DEL DÍA 18 DE JUNIO DEL 2018.

Tenemos el alto honor de diriginos a Ud. y por su intermedio a los (as) maestros(as) de su combativa base para expresar con júbilo y optimismo nuestro saludo clasista y combativo a nombre del Comité Nacional de Lucha de las Bases Regionales del Magisterio Peruano, ratificado en la última asamblea nacional del día 26 de mayo del presente año, para hacer de conocimiento lo siguiente:

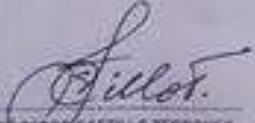
Que, el actual gobierno viene ejecutando el plan de privatización de la educación pública y gratuita, despidos masivos, reducción del aparato estatal, liquidar la profesión docente, criminalizar el derecho constitucional de las protestas, persecución abierta a los dirigentes y exterminar con los gremios, a través de la nefasta Ley n° 29944 de la Reforma Magisterial y su Modificatoria Ley N° 30541 y normas conexas; extendiéndose a todo el magisterio mediante evaluaciones punitivas de "Desempeño Laboral" cuya segunda evaluación está programada para el día 18 de junio del presente año, demostrándonos abiertamente el sometimiento a la ola de despidos y negación de derechos, implementada desde la década del 90 hasta la actualidad, encaminados a la privatización de la educación.

**POR LO EXPUESTO:**

El Comité Nacional de Lucha de las Bases Regionales del Magisterio Nacional, en forma orgánica y disciplinada, en cumplimiento de la última asamblea nacional de las bases llevada a cabo el día 26 de mayo en la ciudad de Lima, **DECRETA EL REINICIO DE HUELGA NACIONAL INDEFINIDA A PARTIR DE LAS 00:00 HORAS DEL DÍA 18 DE JUNIO**, exigiendo la solución inmediata al siguiente Pliego Nacional de Reclamos:

1. Defensa de la Educación Pública y gratuita, contra la privatización de las instituciones educativas a través de las APPs, obra por impuestos, JEC y racionalización.
2. Derogatoria de la Ley General de Educación N° 28044, Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su Modificatoria N° 30541. Rechazo a las evaluaciones punitivas de evaluación de desempeño laboral que busca el despido masivo de maestros. Reposición de Maestros despedidos y reposición de directores despojados de su cargo.
3. Derogatoria de la Ley N° 30328, aumento de sueldos y salarios para maestros contratados, equivalente a una UIT. Nombramiento con estabilidad laboral reconociendo sus años de servicio.
4. Aumento real de sueldos pensionables equivalente a una UIT, incremento de sueldos y pensiones para maestros cesantes y jubilados, auxiliares de educación y personal administrativo.
5. Pago de la deuda social sin la necesidad de judicializarla.
6. Homologación de pagos por encargatura de dirección y cargos jerárquicos equivalente a los directores designados.
7. Cambio curricular orientado al desarrollo científico, tecnológico, económico, social y cultural del país, con la participación de la comunidad educativa, garantizando la alimentación de nuestros estudiantes en todos los niveles.
8. Otros pendientes por resolver.

Sindicalmente,



**JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES**  
PRESIDENTE DEL COMITÉ NACIONAL DE LUCHA DE LAS BASES REGIONALES DEL SUTEP.

**¡VIVA EL REINICIO DE LA HUELGA NACIONAL INDEFINIDA 2018!**  
**¡POR LA DEFENSA DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA Y RECHAZO A LAS PRIVATIZACIONES VÍA LAS APP!**  
**¡RECHAZO A LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL QUE BUSCA EL DESPIDO MASIVO DE MAESTROS!**

## Comunicado MINEDU, sobre suspensión huelga magisterial 2018

### COMUNICADO

Informamos a la opinión pública que el día de hoy el señor Pedro Castillo Terrones, representante de un sector de maestros que ha acatado la huelga iniciada el 18 de junio del presente año, ha comunicado el acuerdo de suspender dicha medida.

Saludamos la decisión de este sector del magisterio de retornar a las aulas y restablecer el servicio educativo en beneficio de nuestros estudiantes, así como de retomar la ruta del diálogo, que es un espacio para construir mejores políticas educativas y una oportunidad para comunicar de manera transparente los avances que se vienen implementando en este sector.

Reafirmamos el compromiso de seguir trabajando para mejorar las condiciones laborales de los docentes, así como nuestra voluntad de diálogo, que se enmarcan en la política general anunciada por el Gobierno. Al mismo tiempo, ratificamos nuestra decisión de trabajar de manera conjunta, junto a toda la comunidad educativa, por una escuela pública gratuita y de calidad en beneficio de las niñas, niños y jóvenes del Perú.

Lima, 3 de julio de 2018



PERÚ  
Ministerio  
de Educación

EL PERÚ PRIMERO

## Anexo 4: Convenio colectivo SUTEP – MINEDU, 2018



PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Expediente N° 219-2018-MTPE/2.14-NC

### ACTA DE ACUERDO SUSCRITA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y EL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES EN LA EDUCACIÓN DEL PERÚ - SUTEP

En la ciudad de Lima, siendo los 8:30 a.m., del día miércoles 06 de junio de 2018 en las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, con la asistencia de Fabiola Giudicé Uzátegui, en calidad de Abogada - Conciliadora; se hizo presente el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN**, representado por los señores miembros de la Comisión Negociadora: CARMEN SILVIA MORÁN MACEDO con DNI N° 07848728, BETTY LILIAM AGÜERO RAMOS con DNI N° 15615924, GLORIA PONCE ANGULO con DNI N° 43695653, RAQUEL VILCHEZ MFIÉNDIFZ con DNI N° 09859895 y MARIO DAVID ZEGARRA MARIÑAS con DNI N° 10167704; y de la otra parte el **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES EN LA EDUCACIÓN DEL PERÚ – SUTEP** representado por los señores miembros de la Comisión Negociadora: ALFREDO VEÍÁSQUEZ ACOSTA con DNI N° 32392325, LUCIO CASTRO CHIPANA con DNI N° 09038960, RONALD GARCÍA SALCEDO con DNI N° 09565711, HÉCTOR SINCHE CRESPIÑ con DNI N° 20092286, LUIS ESPINOZA TARAZONA con DNI N° 19096595 y ROSA MARÍA LEYZAQUIA VARGAS con DNI N° 06886110, asesorados por el abogado JULIO CÉSAR FRANCO PÉREZ con Registro C.A.L. N° 16290, quienes concurren a la reunión de conciliación programada para el día de hoy.

Luego de iniciada la diligencia y luego de las deliberaciones del caso, se deja constancia de los acuerdos arribados por las partes:

#### **Cláusula Primera: Respeto a la Institucionalidad**

En el marco de lo establecido en el Capítulo XVI del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, el MINEDU reafirma que sólo entabla una negociación colectiva con el gremio mayoritario nacional, que está inscrito en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en tanto cumpla con las disposiciones de las referidas normas; lo que se puede advertir en el presente año, en el marco de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 013 2016-MINEDU, que mediante Resolución de Secretaría General N° 007 2018-MINEDU, el MINEDU conformó una comisión negociadora con el Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú – SUTEP, al ser el gremio que cumplió con presentar un pliego de reclamos y con todos los requisitos que establece el artículo 207-B del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.

#### **Cláusula Segunda: Prohibición de Cobros de Matrícula**

El MINEDU conviene en garantizar la gratuidad de la enseñanza en todas las instituciones educativas públicas en todos sus niveles y modalidades, conforme lo establece la normativa vigente.





PERU

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

**Cláusula Tercera: Respeto a la educación pública de calidad**

El MINEDU conviene en reiterar que conforme a lo previsto en la normativa vigente, señala que en las Instituciones Educativas Públicas donde hay intervenciones por Asociaciones Públicas Privadas (APP) y Obras por Impuestos (OI), el servicio educativo seguirá bajo responsabilidad del Estado, en tal sentido, dichas intervenciones no significarán la privatización de la educación.

**Cláusula Cuarta: Atención Alimentaria para alumnas y alumnos**

El MINEDU continuará realizando las coordinaciones con el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, conducentes a seguir implementando el Qali Warma en las Instituciones Educativas Públicas e ir incrementando su cobertura, relacionada al desayuno y almuerzo escolar.

**Cláusula Quinta: Modificaciones Legislativas del Sector**

El MINEDU se compromete a modificar el numeral 6.3.1.2 de la norma técnica denominada "Normas para el registro y control de asistencia y su aplicación en la Planilla Única de Pagos de los profesores y auxiliares de educación, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento", aprobada por Resolución de Secretaría General N° 326-2017-MINEDU.

Asimismo, El MINEDU incorporará precisiones en la norma que se viene elaborando sobre licencias docentes, respecto a la potestad del Director de la Institución Educativa sobre las licencias sin goce de haber a que se refiere el literal a) del artículo 196° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.

**Cláusula Sexta: Creación de UGELES Bilingües**

El MINEDU evaluará técnicamente la viabilidad de la propuesta para implementar UGEL Bilingües, para lo cual el SUTEP presentará dentro del plazo de 20 días de suscrito el Convenio Colectivo, el sustento técnico que coadyuve a dicha evaluación.

**Cláusula Séptima: Estabilidad Laboral y Equidad para los trabajadores contratados**

El MINEDU se compromete a presentar un proyecto de Decreto Supremo que establezca la licencia con goce de remuneraciones en caso de fallecimiento de familiares directos del docente contratado en el marco de la Ley N° 30328, en caso el proyecto de ley no sea aprobado.

**Cláusula Octava: Jornada Laboral de Docentes de los CEBA**

El MINEDU con la aprobación y publicación del Decreto Supremo N° 039-2018-EF estableció la jornada laboral de 30 horas de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la educación básica alternativa, y en consecuencia, el incremento del piso salarial a S/. 2,000 soles.





PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**Cláusula Novena: Programa de Capacitación Permanente**

El MINEDU conviene en que por intermedio de la Dirección de Formación Docente en Servicio (DIFODS) en implementar el Plan Nacional de Formación Docente en Servicio conforme a la Ley de Reforma Magisterial, en coordinación con los Gobiernos Regionales.

**Cláusula Décima: Cotización Sindical**

El MINEDU conviene en realizar acciones que le compete respecto a los casilleros de cotización sindical; por lo cual el SUTEP tendrá que realizar las acciones que le compete en cada UGEL y cumplir con la normatividad vigente.

**Cláusula Décimo Primera: Universalidad de la Educación Inicial**

El MINEDU se reafirma en su compromiso de universalizar la educación inicial, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Educación y su Reglamento, este proceso será de manera progresiva.

**Cláusula Décimo Segunda: Servicios Médicos, Psicológicos y de Asistencia Social**

El MINEDU mantiene el compromiso de continuar con las coordinaciones interinstitucionales necesarias que coadyuven a la implementación de lo establecido en el artículo 3° de la Ley N° 29719.

**Cláusula Décimo Tercera: Creación de Plazas**

El MINEDU cautelará que la creación de nuevas plazas de docentes se enmarque en la evaluación y validación dispuestas por el artículo 16° de la Ley N° 30281 y en el proceso previo de racionalización de plazas docentes en cada región, así como en el ordenamiento y/o incremento de plazas docentes dispuestas en la Ley N° 29812, a fin de dar una razonable atención de la cobertura educativa.

**Cláusula Décimo Cuarta: Incremento de Plazas**

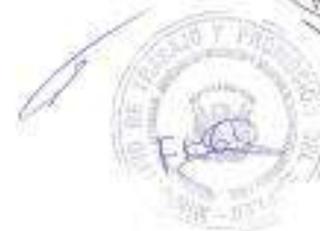
El MINEDU se compromete a conducir la ejecución del Concurso de Ascenso en la Carrera Pública Magisterial - Educación Básica 2018, dirigido al personal docente ubicado en las distintas escalas de la Carrera Pública Magisterial, promoviendo el incremento de metas, a fin de permitir su ascenso a la escala inmediata superior.

**Cláusula Décimo Quinta: Evaluación de Desempeño**

El MINEDU desarrolla la evaluación de desempeño Docente, que incluye la evaluación del desempeño en el aula, garantizando el uso de instrumentos de evaluación confiables que midan aspectos importantes del ejercicio de la docencia.

**Cláusula Décimo Sexta: Vigencia**

La presente acta tiene una vigencia de dos años, computados desde el 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020, excepto aquellos puntos acordados en actas anteriores para su cumplimiento en el presente año.





## Anexo 5: Resultados de la Validez de los cuestionarios por parte de los expertos

### VALIDACIÓN DE ENCUESTA

“Reforma Magisterial”

**Tesis:** “La reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020”

**Tesista:** Lorenzo Ovidio Mendoza Mota

**Usuario a encuestar:** Profesores de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana

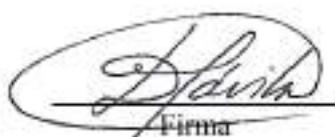
#### 1. Ítems a evaluar

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			
Claridad en la redacción del contenido	X			
Coherencia entre la variable y los indicadores	X			
Importancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

*Observaciones:* El instrumento es pertinente. Mide la variable de acuerdo con los objetivos de la investigación.

#### 2. Datos del experto

Validado por	Oscar Melanio Dávila Rojas
DNI o Carnet de Extranjería	DNI N° 10379965
Grado Académico	Doctor
Profesión	Abogado - Profesor
Lugar de trabajo	Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo
Cargo que desempeña	Docente
Lugar y fecha de validación	Lima, 18 de febrero del 2021



Firma

## VALIDACIÓN DE ENCUESTA

“Dinámica del conflicto sindical docente”

**Tesis:** “La reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020”

**Tesista:** Lorenzo Ovidio Mendoza Mota

**Usuario a encuestar:** Profesores de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana

### 1. Ítems a evaluar

Crterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			
Claridad en la redacción del contenido	X			
Coherencia entre la variable y los indicadores	X			
Importancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

*Observaciones:* El instrumento es pertinente. Mide la variable de acuerdo con los objetivos de la investigación.

### 2. Datos del experto

Validado por	Oscar Melanio Dávila Rojas
DNI o Carnet de Extranjería	DNI N° 10379965
Grado Académico	Doctor
Profesión	Abogado - Profesor
Lugar de trabajo	Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo
Cargo que desempeña	Docente
Lugar y fecha de validación	Lima, 18 de febrero del 2021



Firma

## VALIDACIÓN DE ENCUESTA

“Reforma magisterial”

**Tesis:** “La reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020”

**Tesistas:** Lorenzo Ovidio Mendoza Mota

**Usuario a encuestar:** Profesores de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana

### 1. Ítems a evaluar

Criterios	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			
Claridad en la redacción del contenido	X			
Coherencia entre la variable y los indicadores	X			
Importancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Observaciones: El instrumento resulta pertinente y coherente para los usuarios y los objetivos propuestos para el estudio.

### 2. Datos del experto

Validado por	Graciela Marilú Zárate Solano
DNI o Carnet de Extranjería	DNI N° 10176025
Grado Académico	Magister
Profesión	Profesora
Lugar de trabajo	Unidad de Gestión Educativa Local N° 07
Cargo que desempeña	Jefa del Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial (AGEBRE)
Lugar y fecha de validación	Lima, 18 de febrero del 2021

  
Firma

## VALIDACIÓN DE ENCUESTA

“Dinámica del conflicto sindical docente”

**Tesis:** “La reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020”

**Tesistas:** Lorenzo Ovidio Mendoza Mota

**Usuario a encuestar:** Profesores de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana

### 1. Ítems a evaluar

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			
Claridad en la redacción del contenido	X			
Coherencia entre la variable y los indicadores	X			
Importancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Observaciones: El instrumento resulta pertinente y coherente para los usuarios y los objetivos propuestos para el estudio.

### 2. Datos del experto

Validado por	Graciela Marilú Zárate Solano
DNI o Carnet de Extranjería	DNI N° 10176025
Grado Académico	Magister
Profesión	Profesora
Lugar de trabajo	Unidad de Gestión Educativa Local N° 07
Cargo que desempeña	Jefa del Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial (AGEBRE)
Lugar y fecha de validación	Lima, 18 de febrero del 2021

  
Firma

## VALIDACIÓN DE ENCUESTA

"Reforma Magisterial"

**Tesis:** "La reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020"

**Tesistas:** Lorenzo Ovidio Mendoza Mota

**Usuario a encuestar:** Profesores de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana

### 1. Ítems a evaluar

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			
Claridad en la redacción del contenido	X			
Coherencia entre la variable y los indicadores	X			
Importancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Observaciones: El instrumento resulta pertinente y coherente con los objetivos propuestos para el estudio.

### 2. Datos del experto

Validado por	Silvia Marina Sulca Alarcón
DNI o Carnet de Extranjería	DNI N° 06946352
Grado Académico	Doctora
Profesión	Profesora
Lugar de trabajo	Institución IE N° 3064 -UGEL 04
Cargo que desempeña	Directora
Lugar y fecha de validación	Lima, 18 de febrero del 2021

  
Firma

## VALIDACIÓN DE ENCUESTA

“Dinámica del conflicto sindical docente”

**Tesis:** “La reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020”

**Tesistas:** Lorenzo Ovidio Mendoza Mota

**Usuario a encuestar:** Profesores de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana

### 1. Ítems a evaluar

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			
Claridad en la redacción del contenido	X			
Coherencia entre la variable y los indicadores	X			
Importancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Observaciones: El instrumento resulta pertinente y coherente con los objetivos propuestos para el estudio.

### 2. Datos del experto

Validado por	Silvia Marina Sulca Alarcón
DNI o Carnet de Extranjería	DNI N° 06946352
Grado Académico	Doctora
Profesión	Profesora
Lugar de trabajo	Institución IE N° 3064 -UGEL 04
Cargo que desempeña	Directora
Lugar y fecha de validación	Lima, 18 de febrero del 2021

  
Firma

## VALIDACIÓN DE ENCUESTA

"Reforma magisterial"

**Tesis:** "La reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020"

**Tesistas:** Lorenzo Ovidio Mendoza Mota

**Usuario a encuestar:** Profesores de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana

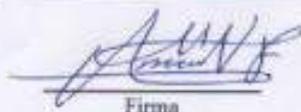
### 1. Ítems a evaluar

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			
Claridad en la redacción del contenido	X			
Coherencia entre la variable y los indicadores	X			
Importancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Observaciones: El instrumento resulta pertinente y coherente para los usuarios y los objetivos propuestos para el estudio.

### 2. Datos del experto

Validado por	Américo Manuelshito Valencia Fernández
DNI o Carnet de Extranjería	DNI N° 06565698
Grado Académico	Doctor
Profesión	Profesor
Lugar de trabajo	Institución IE N° 0032 -UGEL 06
Cargo que desempeña	Director
Lugar y fecha de validación	Lima, 18 de febrero del 2021

  
 Firma

## VALIDACIÓN DE ENCUESTA

"Dinámica del conflicto sindical docente"

**Tesis:** "La reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020"

**Tesistas:** Lorenzo Ovidio Mendoza Mota

**Usuario a encuestar:** Profesores de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana

### 1. Ítems a evaluar

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			
Claridad en la redacción del contenido	X			
Coherencia entre la variable y los indicadores	X			
Importancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

**Observaciones:** El instrumento resulta pertinente y coherente para los usuarios y los objetivos propuestos para el estudio.

### 2. Datos del experto

Validado por	Américo Manuelshiño Valencia Fernández
DNI o Carnet de Extranjería	DNI N° 06565698
Grado Académico	Doctor
Profesión	Profesor
Lugar de trabajo	Institución IE N° 0032 -UGEL 06
Cargo que desempeña	Director
Lugar y fecha de validación	Lima, 18 de febrero del 2021

  
 Firma

**VALIDACIÓN DE ENCUESTA**  
"La reforma magisterial"

**Tesis:** "La reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020"

**Tesista:** Lorenzo Ovidio Mendoza Mota

**Usuario a encuestar:** Profesores de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana

**1. Ítems a evaluar**

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			
Claridad en la redacción del contenido	X			
Coherencia entre la variable y los indicadores	X			
Importancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Observaciones: El instrumento tiene claridad y resulta pertinente con los objetivos propuestos.

**2. Datos del experto**

Validado por	Francisca Requejo León
DNI o Carnet de Extranjería	DNI N° 41644309
Grado Académico	Magister
Profesión	Profesora - Abogada
Lugar de trabajo	Institución Educativa "San Antonio de Jicamarca"-UGEL 05
Cargo que desempeña	Profesora de aula
Lugar y fecha de validación	Lima, 18 de febrero del 2021

  
 Firma

**VALIDACIÓN DE ENCUESTA**  
 “Dinámica del conflicto sindical docente”

**Tesis:** “La reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana, 2020”

**Tesista:** Lorenzo Ovidio Mendoza Mota

**Usuario a encuestar:** Profesores de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana

**1. Ítems a evaluar**

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación y orden del cuestionario	X			
Claridad en la redacción del contenido	X			
Coherencia entre la variable y los indicadores	X			
Importancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Observaciones: El instrumento tiene claridad y resulta pertinente con los objetivos propuestos.

**2. Datos del experto**

Validado por	Francisca Requejo León
DNI o Carnet de Extranjería	DNI N° 41644309
Grado Académico	Magister
Profesión	Profesora - Abogada
Lugar de trabajo	Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”-UGEL 05
Cargo que desempeña	Profesora de aula
Lugar y fecha de validación	Lima, 18 de febrero del 2021

  
 Firma