

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA  
COMUNICACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**



**INFLUENCIA DE LA LEY N° 29944 DE REFORMA MAGISTERIAL  
EN LA ACTITUD DE LOS DOCENTES DE LA I.E.Mx. SAGRADO  
CORAZÓN DE JESÚS, DEL DISTRITO DE WANCHAQ - CUSCO  
2017.**

**Tesis presentada por:**

**Bach. CCOPA TORRES, MADELINE**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación,  
Especialidad en Ciencias Sociales.

**Bach. CCOPA TORRES, VIDAL**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación,  
Especialidad en Matemática y Física.

**ASESOR: Dr. Manuel Alberto Gamarra Moscoso**

**CUSCO – PERÚ**

**2019**

## DEDICATORIA

**A ti Dios** por su infinita bondad, por darme todo lo necesario para seguir siempre adelante, a Jesucristo y la Virgen Purificada, patrona del distrito de Saylla, como no creer en vosotros si me han dado todo lo bueno de la vida.

**A mis queridos papás**, que, con mucho esfuerzo, lograron costear todos los gastos del pregrado, por siempre creer en mí a pesar de todas mis imperfecciones, hoy en pleno pasado meridiano, expresarles toda mi admiración y gratitud, gracias por todo, ¡los amo!

**A mi hermana y mis ocho hermanos**, en especial a Margarita, quien supo guiarme por las sendas de la vida, con su buen ejemplo y dedicación supo ser una segunda madre, amiga, guía y mentora, gracias hermanos, siempre unidos estaremos en las buenas y en las malas. ¡Los amo!

De manera congratulada a DARIO, mi hermano, mejor amigo del alma, gracias a ti por hacerme ver la vida desde otro panorama, de no ser por ti talvez no hubiera tomado tan importante decisión de estudiar la carrera profesional de Educación y tampoco hubiera vivido los mejores momentos de mi vida, ¡te adoro hermano del alma!

**A mi hermano Vidal**, por tomarme la palabra, para tan tremenda hazaña, compañero de tesis, gracias por ser tolerante, respetuoso y amable, es realmente gratificante compartir el mismo anhelo contigo, ¡te adoro Vidu!

**A mi asesor**, Dr. Manuel Alberto Gamarra Moscoso, por la predisposición brindada en cada sesión, fue gracias a su dedicación, buen humor que pudimos avanzar de manera dinámica y veraz el trabajo de investigación, gracias Dr. Manuel.

## DEDICATORIA

**A DIOS:** Por su infinita misericordia, por su amor incondicional, por guiarme por las sendas de la vida, por estar ahí cuando más lo necesito. Por darme momentos maravillosos con mi familia, esa unidad que siempre nos da, y amor que nos enseñaste con tu hijo.

Gracias DIOS por todo lo que me diste e hiciste por mí y mis prójimos.

**A MIS PADRES:** Dedico de manera muy especial a mis padres Valentín y Paulina, quienes han pasado situaciones difíciles por sacarnos adelante, decirles que les estoy muy agradecido y que me siento orgulloso de ser su hijo. Por todos los esfuerzos sacrificios y luchas, por enseñarme valores como: amar a mi prójimo, respetar y sobre todo valorar la labor de mi madre, por su indesmayable fuerza e infinito amor, que solo una madre y un padre saben ese significado. Por preocuparse siempre de mí, del como estoy, y por ser siempre parte de todo lo que quiero hacer en mi vida. Quiero decirle que estaré eternamente agradecido por tan buena labor. Expresar mediante estas palabras que son todo para mí, pedirle a DIOS que les dé buena salud y paz. ¡LOS AMO Y ADMIRO!

**A MI ESPOSA:** A mi esposa **KARINA MEDINA CARBAJAL**; quien hace 11 años se ha convertido en la persona que día a día me enseña que mi vida tenga una orientación y sentido. Por su apoyo incondicional, comprensión, sencillez y esa gran sinceridad de decirme las cosas como son, quien en definitiva se ha convertido en mi complemento perfecto. Por su gran corazón que me lleva a admirarla cada día, por sus consejos, exigencias para yo poder seguir adelante, que sería de mi sin ti. ¡TE AMO CON TODO MI SER, MÍ VIDA!

**A MIS HERMANOS:** Cesar, Hugo, Margarita, Perci, Juan, Valentin, Madeline, Lucio Dario y Andy Paul, a quienes los considero mi tesoro más valioso, con los que paso, pase

las mejores etapas de mi vida, porque ellos me inspiran solidez, union, amor, confianza y superación.

En especial a mi hermana Margarita con quien siempre estaré muy agradecido, por haber tomado esa gran responsabilidad de cuidarme y enseñarme a valorar la vida. Siempre estaré orgulloso de ti; porque gracias a ti tuve siempre algo que comer, fuiste y eres mi segunda madre. ¡Te quiero mucho!

A mi hermana Madeline; por haber confiado en mí y ser parte de este gran sueño, a pesar de ser mi menor, tiene una madurez para afrontar cualquier dificultad de la vida. Gracias por todo, hermanita.

**A MIS ESTUDIANTES:** Promoción 2018 “LITHIUM” gracias a ellos estoy aprendiendo a ser cada día un mejor docente. Gracias a ellos empecé a conocer diferentes realidades y a comprenderlos cada día más. A sentir un cariño muy especial por cada uno de ellos, por las ocurrencias, sorpresas, caprichos, decirles que siempre estarán en mi corazón.

A toda la I.E.P. “SANTA URSULA” por esa maravillosa experiencia de enseñar lo que más me gusta.

En especial a la profesora Judith Ayala Valencia, por su gran apoyo y empuje hacia el logro de mis objetivos. Por esa sencillez y humildad que día a día me enseñas y que son fuente de inspiración. Gracias por todo.

VIDAL CCOPA TORRES

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por su infinita bondad, por darnos salud y fortaleza, para realizar este trabajo de investigación.

A nuestros padres por su incansable labor y apoyo incondicional, quienes nos motivan a ser mejores, a nuestros queridos hermanos, en especial a Margarita, a quien consideramos segunda madre y amiga, a nuestro asesor. Doctor Manuel Gamarra Moscoso y a todos los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación.

Para finalizar, de manera sincera y cordial agradecemos a los docentes de la Institución Educativa Mixta Sagrado Corazón de Jesús ubicado en el Distrito de Wanchaq región Cusco por haber aportado en el llenado de la aplicación de la encuesta.

MADELINE Y VIDAL.

## INTRODUCCIÓN

SEÑORA DECANA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, ESTIMADOS DOCENTES CATEDRÁTICOS MIEMBROS DEL JURADO.

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Educación de la UNSAAC, con mucha complacencia se pone a vuestra consideración la investigación llevada a cabo bajo el título de: INFLUENCIA DE LA LEY N° 29944 DE REFORMA MAGISTERIAL EN LA ACTITUD DE LOS DOCENTES DE LA I.E.Mx. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS, DEL DISTRITO DE WANCHAQ - CUSCO 2017, con la finalidad de optar al título profesional de licenciado en educación.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar en qué medida se relaciona la Ley de Reforma Magisterial con la Actitud de los Docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq- Cusco, 2017. Al generar cambios en la actitud de los docentes.

El debate sobre la necesidad de la carrera docente se inicia hacia finales del 2001 y el proceso en sí es un ejemplo de transformación en las formas de construir políticas públicas (Cuenca 2008). A pesar de que las reformas de 2007 y 2012 comparten las mismas características, los modos en los que se desarrollaron el debate, los discursos y las estrategias políticas fueron distintos y determinantes para los resultados. Se identifican cambios y continuidades en Ley N°29062 “Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial” promulgada el 12 de julio de 2007. Sindicato

Único de Trabajadores de la Educación del Perú (SUTEP) fue fundado en 1972. Ley N°29944 Ley de Reforma Magisterial promulgada el 24 de noviembre de 2012.

El trabajo de tesis parte de la necesidad de hacer un estudio a partir de la realidad, que permita conocer y dar a conocer en cuanto respecta al aspecto cognitivo de la Ley Magisterial vigente, dado que, en los últimos 26 años, el sector Educación ha sido sujeto de una profunda reforma. Sin conseguir resultados positivos, talvez el meollo del caso sea que el Perú nunca desarrolló un modelo Educativo propio, el modelo actual educativo lo copiamos de los modelos que recomienda la Organización Para La Cooperación Y Desarrollo Económico (OCDE), en Educación Básica Regular (EBR), integrado por 35 países, más desarrollados del mundo al cual el Perú pretende ingresar. Sin embargo, por recomendación de la OCDE se realiza la prueba Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA, 2012), cada 4 años, en el dónde la escuela peruana y sus estudiantes han quedado desaprobados. Hecho que da hincapié a hacer un análisis general de los factores que integran la educación en el Perú y de manera específica en la institución educativa Mixta “Sagrado Corazón de Jesús”, Wanchaq. Por ello en esta investigación partiremos desde lo cognitivo para luego embarcar en la repercusión actitudinal que habría causado en los docentes, la implementación de la Ley de Reforma Magisterial N°29944.(2012).

Sobre estas y demás cuestiones, sin duda, fundamentan teórica y práctica, la investigación se ha estructurado en los siguientes capítulos:

**EL CAPÍTULO I**, Planteamiento del problema, donde comprende la delimitación del área de investigación, área geográfica, descripción, formulación del problema, objetivos y justificación del trabajo de investigación y sus diversas partes inherentes a él.

**EL CAPÍTULO II**, contiene los aspectos correspondientes al Marco teórico y Conceptual, a su vez los antecedentes de la investigación, bases legales y bases teóricas, hipótesis de la investigación y las variables igualmente con diversos componentes entendibles.

**CAPÍTULO III**, se desarrolla la parte Metodológica de la investigación, el tipo, nivel y diseño de investigación, a su vez la población y muestra de estudio, como las precisiones sobre las teorías e instrumentos de la investigación.

**CAPÍTULO IV**, se expone los Resultados e interpretación de estos, con el acompañamiento de la discusión, en base a las encuestas de instrumentos aplicadas a los Docentes de la Institución Educativa de nivel Secundario “Sagrado Corazón de Jesús” Wanchaq - Cusco, los cuales se procesan y presenta en cuadros de frecuencias y porcentajes.

Por último, nuestro trabajo de investigación respectivamente se presenta las conclusiones, como también se hace alcance de algunas sugerencias pertinentes, la bibliografía y los anexos que acreditan su realización, la cual viene a ser la parte culminante con la investigación.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>v</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>ix</b>
<b>ÍNDICE DE CUADROS .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>xv</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. ÁREA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. ÁREA GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.3. RESEÑA HISTÓRICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	
<b>“SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS”.....</b>	<b>2</b>
<b>1.4. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>8</b>
<b>1.5.1. PROBLEMA GENERAL .....</b>	<b>8</b>
<b>1.5.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>8</b>
<b>1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>1.6.1. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>9</b>
<b>1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>9</b>
<b>1.7. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>1.7.1. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA.....</b>	<b>10</b>
<b>1.7.2. JUSTIFICACIÓN PEDAGÓGICA.....</b>	<b>11</b>
<b>1.7.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL.....</b>	<b>12</b>
<b>1.7.4. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>15</b>
<b>MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....</b>	<b>15</b>

<b>2.1. BASES LEGALES</b> .....	15
<b>2.2. BASES TEÓRICAS</b> .....	17
<b>2.2.1. Antecedentes de la investigación</b> .....	17
<b>2.3. MARCO TEÓRICO</b> .....	21
<b>2.3.1. Ley de Reforma Magisterial</b> .....	21
2.3.1.1. Ley.....	21
2.3.1.2. Reforma .....	21
2.3.1.3. Reforma Educativa .....	21
2.3.1.4. Ley de Reforma Magisterial .....	22
2.3.1.5. Principios de la Ley .....	22
2.3.1.6. Marco Ético y Ciudadano de la Profesión Docente.....	23
2.3.1.7. El Profesor.....	23
2.3.1.7. Objetivos de la Carrera Pública Magisterial.....	23
2.3.1.8.Estructura de la Carrera Pública Magisterial.....	24
2.3.1.9. Áreas de desempeño Laboral.....	24
2.3.1.10. Las evaluaciones en la carrera Pública Magisterial .....	26
2.3.1.11. Nombramiento en la Carrera Pública Magisterial.....	26
2.3.1.12. Permanencia y Ascenso en la Carrera Pública Magisterial.....	27
2.3.1.13. Evaluación para el Ascenso en la Carrera Pública Magisterial.....	28
2.3.1.14. Evaluación para el Acceso a Cargos.....	28
2.3.1.15. Acceso y Designación a Cargos.....	29
2.3.1.16. Acceso a Cargo de Director de UGEL.....	29
2.3.1.17. Evaluación de Profesor de Institución Educativa Unidocente y Multigrado.....	29
2.3.1.18. Deberes, Derechos, Estímulos, Sanciones y Término de la Carrera .....	29
2.3.1.19. Remuneraciones, Asignaciones e Incentivos .....	37

2.3.1.20. Jornada de trabajo, vacaciones y situaciones administrativas .....	40
2.3.1.21. Situaciones Administrativas .....	41
<b>2.3.2. Actitud Docente .....</b>	<b>43</b>
2.3.2.1. Historia del Concepto de Actitud .....	43
2.3.2.2. Concepto de Actitud .....	43
2.3.2.3. Características de las Actitudes.....	45
2.3.2.4. Docente.....	46
2.3.2.5. Actitud de los Docente.....	46
2.3.2.6. Componentes de las Actitudes.....	47
2.3.2.7. Funciones de las Actitudes.....	48
2.3.2.8. La Investigación de las Actitudes.....	49
2.3.2.9. Formación de Actitudes.....	50
2.3.2.10. Actitudes ante los Cambios.....	50
2.3.2.11. Motivación .....	52
2.3.2.12. Teorías de la Motivación.....	53
2.3.2.13. Teoría Bifactorial de Herzberg.....	56
2.3.2.14. Satisfacción e Insatisfacción Laboral .....	56
2.3.2.15. Factores Motivacionales y de Higiene.....	57
2.3.2.16. Función de la Dirección de Personal.....	58
2.3.2.17. La Proactividad.....	58
2.3.2.18. Actitud Positiva .....	60
2.3.2.19. Satisfacción Laboral .....	61
2.3.2.20. Determinantes y Consecuencias de la Satisfacción Laboral.....	62
2.3.2.21. Determinantes Organizacionales de la Satisfacción Laboral.....	64

2.3.2.22. Consecuencias de la Satisfacción Laboral.....	66
2.3.2.23. Identidad profesional .....	67
2.4. MARCO CONCEPTUAL.....	72
2.5. HIPÓTESIS.....	75
2.5.2. Hipótesis general.....	75
2.5.3. Hipótesis específicas .....	75
2.6. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.....	76
2.7. Operacionalización de variables.....	77
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>81</b>
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>81</b>
3.1. TIPO DE ESTUDIO.....	81
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	82
3.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	82
3.4.1. Población.....	82
3.1.1. Muestra .....	83
3.1.2. Muestreo.....	83
3.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	84
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	84
3.3.1. Técnicas para la recolección de datos .....	84
3.3.2. Instrumentos para la recolección de datos.....	84
3.4. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	84
3.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	85
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>87</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>87</b>
4.1. PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	87
4.1.1. Descriptivos de la variable Ley de la Reforma Magisterial por cada reactivo....	87
4.1.2. Descriptivos de la variable actitud docente por cada reactivo. ....	103
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	116

<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>122</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>124</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>125</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>128</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
<i>Cuadro 1.</i> Baremo para la variable de la Ley de Reforma Magisterial N°29944.....	85
<i>Cuadro 2.</i> Baremo para la variable de Actitud Docente.....	86
<i>Cuadro 3.</i> Resultados del nivel de conocimiento de la Ley de la Reforma Magisterial en el docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús.....	87
<i>Cuadro 4.</i> Resultados de la estructura y áreas de desempeño docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús. ....	90
<i>Cuadro 5.</i> Resultados de la evaluación hacia el docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús. ....	96
<i>Cuadro 6.</i> Resultados de las remuneraciones, asignaciones e incentivos hacia el docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús. ....	100
<i>Cuadro 7.</i> Resultados de la motivación del docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús. ....	103
<i>Cuadro 8.</i> Resultados de la pro actividad del docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús. ....	106
<i>Cuadro 9.</i> Resultados de la satisfacción laboral del docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús. ....	109
<i>Cuadro 10.</i> Resultados de la identidad profesional del docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús. ....	113
<i>Cuadro 11.</i> Resultados contingentes de la Ley de Reforma Magisterial 29944 con la actitud docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús. ....	116
<i>Cuadro 12.</i> Resultados de la relación entre las dimensiones de las variables Ley de Reforma Magisterial 29944 y actitud docente.....	119

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<i>Figura 1.</i> Comparación porcentual del nivel de conocimiento de la ley de la reforma magisterial en el docente. ....	89
<i>Figura 2.</i> Comparación porcentual de la estructura y áreas de desempeño docente. ....	94
<i>Figura 3.</i> Comparación porcentual de la evaluación hacia el docente. ....	99
<i>Figura 4.</i> Comparación porcentual de las remuneraciones, asignaciones e incentivos hacia el docente. ....	102
<i>Figura 5.</i> Comparación porcentual de la motivación del docente. ....	104
<i>Figura 6.</i> Comparación porcentual de la pro actividad del docente. ....	107
<i>Figura 7.</i> Comparación porcentual de la satisfacción laboral del docente. ....	111
<i>Figura 8.</i> Comparación porcentual de la identidad profesional del docente.....	114
<i>Figura 9.</i> Barras desagrupadas cruzadas entre la Ley de Reforma Magisterial 29944 y la actitud docente. ....	117

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. ÁREA DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación busca determinar la Influencia de la Ley N°29944 de Reforma Magisterial en la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq, región Cusco. Al generar cambios en la actitud de los docentes. La Ley de Reforma Magisterial y la actitud de los docentes son variables que corresponden al área Social-Educativo y como sub-área la tendencia psicológica.

#### 1.2. ÁREA GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación realizado en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” se encuentra ubicado geográficamente en la zona sur de la ciudad del Cusco, en la jurisdicción del distrito de Wanchaq, Urbanización de Ttio, tercer paradero de la Av. 28 de julio.

**Límite geográfico.** - La Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús”, localizada en el distrito de Wanchaq, de cuyos límites locales se establece por las, arterias viales, que a continuación se indica: (Ver mapa Google Earth en Anexos)

- ❖ Por El Oeste con la Av.28 De Julio.
- ❖ Por El Este con la Av. Jorge Chávez.

- ❖ Por El Norte con Jirón De La Unión.
- ❖ Por El Sur con el Jirón Coricancha.

### **1.3. RESEÑA HISTÓRICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS”**

La Institución Educativa “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS” de Ttio, fue creado el 6 de abril de 1966, de acuerdo al Decreto Ministerial N° 1577-66 RME. En sus inicios como escuela fiscal N° 7477, de la Urbanización de Ttio cuya directora en ese entonces era la Sra. Prof. Angélica Tapia de Guillén, cumpliendo la Institución Educativa su atención en el servicio pedagógico en el turno mañana, posteriormente por motivos de ampliación en el servicio pedagógico se implementa el turno de la tarde, estando al frente de la dirección el Dr. Efraín Altamirano, luego el Prof. Francisco Apaza Ramírez. Cabe recordar que en el año 1977 el turno de la tarde de la escuela N° 7477 pasa a ocupar el local del centro Educativo “ENRRIQUE VARGAS DÍAZ”.

En el año 1979, siendo la directora la docente Etelvina Montes de Willis, se crea el nivel secundario como Centro Educativo “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS” de Ttio, del distrito de Wanchaq; sin embargo, en el año 1995, debido a la nueva infraestructura física del colegio se dio la fusión de los Centros Educativos “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS” y “ENRIQUE VARGAS DÍAZ”, dando paso a la creación del colegio estatal Mixto “AMISTAD PERÚ JAPÓN SASAKAWA” de Ttio, sin embargo a la fecha, el nombre del colegio ha sido restituido a mérito de la RD.N°. 1452 ED. Con fecha del 15 de mayo de 2001 a petición y consenso unánime del personal que laboraba en el plantel, retomar el nombre primigenio como “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS” de Ttio.

En la actualidad cuenta con una infraestructura de gran magnitud, obra que cuenta con tres módulos de aula para la Educación Básica Regular (EBR), una de administración, laboratorios de computación, ciencias y biblioteca.

La Institución Educativa “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS” de Ttio, tiene como objetivo la optimización de la calidad Educativa, brindando una Educación integral formativa y técnica en el presente año alberga en sus recintos alumnos de toda la región del Cusco. Fuente: **Archivo de la Unidad de Gestión Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús”**. (junta de docentes, 2006)

#### **1.4. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

El sistema educativo en todos los niveles ha sufrido muchos problemas organizacionales, infraestructura, equipamiento, implementación con recursos tecnológicos y pedagógicos; se ha puesto en marcha varios diseños curriculares copia de otros países, los mismos aun cuando no habiendo sido aprendidos por los docentes ya surgía otra, como consecuencia resultados desfavorables en las evaluaciones aplicadas por Unidad de Medición de la Calidad Educativa (UMC-1998-2004), la prueba Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA, 2012) que nos ubicó en los últimos lugares del continente y ni que decir de los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE-2015-2016) a nivel nacional nos dice que el Perú no avanzó en educación.

El Estado peruano a través del Congreso de la República como solución a corto plazo promulga la Ley N°29944 “Ley de Reforma Magisterial” el 25 de noviembre del 2012; que **consta de 6 Títulos, 16 Capítulos y 79 Artículos y disposiciones complementarias**, a pesar de la resistencia y rechazo de los docentes del Perú, agrupados en: Sindicato Único de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP). Es fundamental investigar la Influencia de esta Ley en la actitud de los docentes de Educación Básica Regular (EBR) y

su consecuente repercusión en la calidad educativa, respondiendo a los retos y exigencias del mundo globalizado. (**Título primero, capítulo 1, Artículo 1,2 y 3**)

Sin embargo, la Reforma actual sostiene que ha de animarles a cambiar la actitud de los docentes del Perú a mejorar día a día en su **desempeño laboral** a través de la formación continua, la participación en experiencias de innovación e investigación con una evaluación cada tres años y que esa mejora tenga su repercusión en el desarrollo de sus estudiantes, para responder a las nuevas exigencias que hoy tiene nuestro sistema educativo, los mismos que estarán registrados en el **Escalafón Magisterial**. (**Título Segundo, Capítulo IV y Artículo 12 y 14**)

Por más que se actualicen las propuestas curriculares o se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión como se propone y exige por parte del Ministerio de Educación (MINEDU), se debe asumir que liderazgo pedagógico implica comprometerse y promover la motivación de los maestros, el desarrollo de habilidades, capacidades docentes y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en los cuales cumple su labor el maestro que en muchos casos tiene que sortear una serie de dificultades propias de la geografía, la diversidad cultural y bilingüe

Sin embargo, en nuestro país. Otra parece ser la realidad, puesto que los docentes expresan en nuestro diario vivir que no se vive de las motivaciones y solicitan mejores condiciones de trabajo, **estabilidad laboral, mejor remuneración, asignaciones e incentivos**. (**Título Cuarto, Capítulo XI y Artículo 55; 56 y 57**)

Desde todo punto de vista la Ley de la Reforma Magisterial está centrado en lo cognitivo de los maestros, dejando de lado lo emocional.

Por otro lado, la actitud de la gran mayoría de los docentes del Perú, es percibida como incorrecta por parte de la población general, manifiestan que hay falta de, preparación

académica, compromiso con su trabajo, identidad con su institución educativa, como también rechazo a los programas y proyectos educativos como las rutas del aprendizaje y a la Ley de Reforma Magisterial, perdiendo el docente en estos últimos años el nivel social que los caracterizaba frente a sus alumnos, padres de familia y la población en general.

Urge entonces reconocer los componentes de las actitudes en los maestros: Afectivo, la respuesta emocional positiva o negativa, lo conductual e intención de realizar una acción. Para ello se deberá promover una motivación constante, remuneración pertinente a la función que cumple, reconocimiento de sus derechos, asignaciones e incentivos y estímulos que revaloren la docencia. “no hay que conformarse con las que saben, hay que buscar también las que quieren, que son las que tienen actitudes adecuadas, porque la gran diferencia entre las personas está su actitud en sus ganas de movilizar sus mejores esfuerzos y capacidades”. (Kuppers, 2005, p.70)

Por otro lado, para un docente de aula con 30 horas como es el caso de los docentes de primaria y 32 o 35 horas en los docentes de nivel secundario de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, no obstante, solo se da mejora salarial, pasando a ser Director y asumir funciones en áreas de gestión institucional, formación docente, investigación e innovación; es decir asumir funciones con 40 horas de **Jornada de Trabajo o Laboral**. ( Título Quinto, Capítulo XIII y Artículo 65) “Únicamente se permite mejorar la situación económica de los educadores ocupando cargos administrativos, es decir alejándose del aula, lo cual tiene como consecuencia el abandono de la tarea de enseñar y educar, por parte de quienes son buenos profesores” (Tenti, 1995,P.42).

“Lógicamente se ha ido buscando responsables que en la mayoría de los casos recaía en los maestros quienes en la última década no tuvieron una buena imagen, por lo que la prensa, los medios de comunicación y la población los señalaron como responsables de los

malos resultados, pero no solo el maestro es responsable de esta postergación en educación sino una serie de factores como: estudiante mal alimentado, falta de recursos didácticos, infraestructura inadecuada, pedagogía inadecuada y obsoleta, una administración burocrática y centralista, maestros empobrecidos, maltratados y desmoralizados” (La Republica, 2017,P.2).

Otro factor resaltante es la falta de compromisos con las metas establecidas en materia de logros de aprendizaje planteadas por el Ministerio de Educación. El docente, realiza su trabajo con cierto grado de apatía y desgano, en muchos casos los docentes no entregan las sesiones de aprendizaje, planificación semanal, registros auxiliares, material de trabajo.

“Dónde está esa actitud docente de ingresar al aula con una sonrisa, de desplegar humildad, de compartir los conocimientos con calidez considerando las diferencias individuales, recurriendo a una anécdota para despertar emociones guardadas sobre sí mismo y la vida, recurriendo a materiales que motivan el trabajo grupal e individual, palabras que exaltan y convidan a la comprensión y a la tolerancia. De no ser posible un cambio de actitud en el docente actual, la educación propuesta por el nuevo modelo educativo centrado en el aprendizaje no será posible”(Gardner, 1983,p.28).

En el distrito de Wanchaq la percepción de la actitud de los maestros es similar, maestros que manifiestan rechazo a la Ley de la Reforma Magisterial y por ende una actitud negativa en su práctica docente, la mismo que no promueve el desarrollo integral de los estudiantes y desenvolvimiento de los docentes y se percibe en la institución educativa un ambiente tenso y docentes con una predisposición reactiva con una tendencia a dejar la labor docente y enrumbar nuevos proyectos, como cumplir funciones en las instituciones del gobierno, en las municipalidades y ONGs, donde los maestros encuentran mayores y mejores oportunidades así como mejores remuneraciones que superan e incluso duplican el sueldo que se percibe en el Magisterio.

“Es por ello que el 15 de junio del 2017 docentes afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de la Educación (**SUTE- Cusco**) iniciaron una medida de fuerza que paralizó las actividades educativas en la región Cusco y que se fue extendiendo a otras regiones del país. A las acciones también se sumaron miembros de la educación del Perú de la base de Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Perú (SUTEP). Es así que la plaza de Armas del Centro Histórico amaneció con manifestantes, pidiendo la solución a su pliego de reclamos”(La Republica, 2017,p.3).

Por tanto, estudiantes, padres de familia y la sociedad en su mayoría apoyaron esta medida de lucha que emprendieron los maestros de la región, en donde fueron participes los maestros de la Institución Educativa Mixta Sagrado Corazón de Jesús.

Finalmente existe el comentario de los propios docentes quienes consideran mejor opción emprender pequeñas y medianas empresas, donde la remuneración cubra la canasta familiar, donde a su vez el docente no se encuentre tan alejado de su hogar, pensando en sus mil dificultades.

## **1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.5.1. PROBLEMA GENERAL**

¿En qué medida se relaciona la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial con la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017?

### **1.5.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- a) ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Ley N°29944 de Reforma Magisterial por parte de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq - Cusco, 2017?
  
- b) ¿Qué actitud docente prevalece frente a la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial en los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq - Cusco, 2017?
  
- c) ¿Qué nivel de correlación existe entre las dimensiones Ley N° 29944 de Reforma Magisterial y las dimensiones de la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017?

## **1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar en qué medida se relaciona la Ley de Reforma Magisterial con la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq- Cusco, 2017.

### **1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Establecer la influencia de la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial en los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017.
- b) Analizar la actitud docente que prevalece frente a la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial en los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017.
- c) Identificar el nivel de correlación que existe entre las dimensiones Ley N° 29944 de Reforma Magisterial y las dimensiones de la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017.

## **1.7. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA**

El país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional (PEN al 2021). Allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no sólo a través de medidas de orden laboral sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.

Así mismo este trabajo brinda una información valiosa, sobre los aspectos de la Ley N° 29944 que generan mayor aceptación o rechazo en los docentes, para que se tomen en cuenta y de ser posible se modifiquen en beneficio de los profesionales en educación, con leyes laborales más justas; los resultados de esta investigación servirán como punto de partida, para realizar nuevos estudios sobre la actitud de los docentes, porque el éxito de la educación en nuestro país no solo depende del conocimiento que tienen los maestros, sino también de la actitud que asuman frente a su labor.

Todo lo señalado en este trabajo se encuentra respaldado por la Ley de Reforma Magisterial N° 29944. Considerándose al marco de buen desempeño no solo como objeto normativo e instrumental, sino, y sobre todo una herramienta que permite formar para la docencia, evaluar su ejercicio de modo riguroso, reconocer el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza y promover, en suma, el permanente desarrollo profesional docente.

### **1.7.2. JUSTIFICACIÓN PEDAGÓGICA**

El Marco del Buen Desempeño docente (2013). Considera que hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmático. Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma. Una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta.

En lo que toca a lo prospectivo, la emergencia de nuevos actores sociales y culturales, la valoración de la diversidad, el valor de los derechos humanos y de la democracia, la afirmación de la educación como derecho, la urgencia de constituir sociedades más equitativas y movimientos migratorios mundiales, han generado fenómenos de intercambio y convivencia cultural y propiciado así demandas de aprendizaje sobre culturas y lenguas diversas. En este contexto, también se han dado cambios en el conocimiento humano y en las tecnologías que han acompañado los procesos de producción del saber, que han impactado en la pedagogía enriqueciéndola e interpelándola.

Desde esta perspectiva, la escuela se convierte en un escenario estratégico en el que se gestiona el cambio para asegurar los aprendizajes fundamentales. Este proceso se desarrolla a través de los siguientes componentes: La gestión escolar, la convivencia, la relación escuela, familia, comunidad y Los procesos pedagógicos.

### **1.7.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL**

El presente trabajo de investigación es de gran importancia, puesto que en el Perú, en la región del Cusco y principalmente en el distrito de Wanchaq, los docentes en su mayoría no aceptan la última Ley referente a la Reforma Magisterial, Ley N° 29944, porque consideran que ha atentado contra sus derechos, que es cognitivo y fundamentalmente no reconoce la labor del docente de aula de primaria y menos al docente de secundaria, estos factores repercute en la actitud profesional y lógicamente en el rendimiento académico y logro de los aprendizajes de los estudiantes de Educación Básica Regular (EBR).

La sociedad contemporánea, la sociedad del conocimiento, es una sociedad determinada por la tecnología y el cambio. En ella no se necesita solo gente que sepa qué hacer con lo que ya sabe, sino gente capaz de crear, de aprender constantemente y adaptarse a las innovaciones.

En consecuencia, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe.

Por otro lado nuestro propósito y responsabilidad como educadores y miembros de una sociedad es la de contribuir a la educación a través de nuestro trabajo diario, promoviendo en los padres de familia el derecho a participar en el desarrollo de la educación, logrando mejores aprendizajes en los estudiantes del distrito de Wanchaq, el desarrollo de la Instituciones Educativas y de las comunidades que se encuentran en pobreza y en pobreza extrema en muchos casos olvidados por sus autoridades e incluso por falta de docentes que

no llegan trabajar por la lejanía de las instituciones educativas y la baja remuneración que se percibe en este sector.

#### **1.7.4. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica. De esta manera encontrar y lograr en cada institución educativa estudiantes, padres de familia y docentes con una interacción más fuerte.

También se puede observar en la institución educativa mucha deficiencia como: carencia de materiales educativos, ambientes adecuados para la enseñanza aprendizaje, carencia de aulas de innovación, el estado no brinda materiales educativos acorde al contexto de las regiones, etc.; es necesario también que la MINEDU brinde capacitaciones y actualizaciones de los cambios que se den en el Currículo Nacional y entre otras.

Dado la condición laboral del maestro. La actitud profesional positiva que asuma en su labor, repercutirá en la calidad del servicio de enseñanza, porque el mejor nivel de conocimiento de la Ley de la Reforma Magisterial, generará buenas condiciones de trabajo, mejores remuneraciones, los incentivos enmarcadas en la Ley son importantes, sin embargo un buen estado de ánimo, la identidad profesional, la motivación, la proactividad y la satisfacción laboral de los maestros y maestras en su trabajo, son los pilares fundamentales para concretar la misión y visión de una institución educativa en particular y de la Educación en general.

## **1.8. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Por el carácter y Naturaleza Socioeducativo-Psicológico de la investigación y la cantidad de muestra aplicado en docentes de la Institución Educativa Mixta Sagrado Corazón de Jesús. Presento varias limitaciones, desde la dirección no habiéndose encontrado disponibilidad inmediata, en vista de que en esos tiempos los docentes de la Región Cusco y de la misma, pasaban de una dura lucha, huelgas, etc, con un extenso pliego de reclamos al Ministerio de la Educación y poder ejecutivo.

Es por ese hecho que en el desarrollo de este trabajo de investigación tuvimos que afrontar una serie de dificultades, que limitaron el normal desarrollo de la investigación; no hubo predisposición inmediata por parte de los docentes ya que no estaban al día en el avance de sus programaciones, además mostraron cierto grado de temor, al pensar que la encuesta seria tomado para evaluarlos. Es por ello que algunos docentes tomaron las encuestas con mucho recelo.

Durante el desarrollo del trabajo de investigación, lo más relevante fue el poco conocimiento de la Ley de Reforma Magisterial y una actitud negativa y rechazo a la Ley. Por otro lado, la dificultad se agudiza en los antecedentes de estudio, habiéndose encontrado escasos trabajos de investigación relacionados a una de las variables de investigación, así mismo, no pudimos encontrar bibliografía en la biblioteca especializada de la facultad de Educación y en la biblioteca central de la Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco, por ser trabajo poco estudiado por los estudiantes de la facultad. Finalmente, no deja de trabar y retardar el avance fluido de la investigación las dificultades que cada vez atravesamos y afrontamos por falta de experiencia en la realización de nuestro trabajo de investigación. También la limitada referencia de antecedentes educacionales de la Institución Educativa Mixta Sagrado Corazón de Jesús.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

#### 2.1. BASES LEGALES

La presente investigación tiene base en diferentes documentos legales:

**a) Constitución Política del Perú.**

Artículo 15, “Dispone que el profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública; así como, que el Estado y la sociedad procuran la evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanente del profesor”.

**b) Ley General de Educación, Ley N° 28044**

Artículo 13, literal e) “considera que la carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral, es uno de los factores que interactúa para el logro de la calidad de la educación” (MINEDU, 2006).

**c) *La implementación de una nueva Carrera Pública Magisterial***

Es una política coadyuvante a la obtención del Objetivo Estratégico. Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia del "Proyecto Educativo Nacional (PEN al 2021). La Educación que queremos para el Perú", aprobado mediante Resolución Suprema N° 001-2007-ED.

***d) Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016***

“Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 518-2012-ED, prescribe como una política priorizada del Sector Educación al 2016, la formación y desempeño docente en el marco de una carrera pública renovada, cuyo objetivo estratégico es asegurar el desarrollo profesional docente revalorando su papel, en el marco de una Carrera Pública Magisterial centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como de una formación continua integral”. (MINEDU, 2006,P.15)

**e) Reforma Magisterial, Ley N° 29944**

El artículo 1, “dicha Ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de Educación Básica y Técnico-Productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada; asimismo, regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos”. (Ley de Reforma Magisterial, 2012, P.21).

Reglamento de la Ley N° 29944; probado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED. publicado como portada en la página del Ministerio de Educación, el 02 de mayo del 2013.

**f) Ley Universitaria, Ley N° 30220 UNSAAC**

El Artículo 1. La presente “Ley tiene por objeto normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades, promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura”. (Ley Universitaria, 2014,P.3)

## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. Antecedentes de la investigación

Se ha realizado indagaciones sobre algún trabajo realizado en este distrito, en especial en las Instituciones Educativas primario y secundario en el distrito de Wanchaq, sin embargo, no se han encontrado investigaciones iguales o similares; pero de acuerdo a las averiguaciones realizadas en las diferentes bibliotecas de las universidades de la región, en algunas universidades del país y también las diferentes páginas de Internet relacionados al presente tema, se ha encontrado algunos trabajos con cierta aproximación a las variables de estudio, de los cuales se menciona los más aproximados a la presente investigación:

#### a) Variable de estudio reforma magisterial:

**Título:** “Evaluación magisterial para contrata, nombramiento y calidad educativa en el distrito del Cusco.”

**Autor:** Suyo Condorccahua, Kilder y Huamán Salcedo, Marco Antonio.

**Institución:** Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco.

**Año:** 2009.

**Lugar:** Cusco.

**Motivo:** Para obtener el título de licenciado en educación.

#### **Conclusiones:**

- “Las evaluaciones que se viene aplicando a los profesores no influirá en la calidad educativa, debido a que los encuestados en un 85% manifiestan la existencia de otros factores que intervienen con más incidencia, como, por ejemplo: la política educativa, la infraestructura, el factor económico, el material educativo, entre otros.”

- “Los factores que obstaculizan el proceso de enseñanza aprendizaje son: infraestructura inadecuada, escasa implementación de materiales educativos, deficiente manejo del Diseño Curricular Nacional. En el estudiante son del orden psicológico, familiar, económico y social. Todos los factores mencionados anteriormente no permiten el logro de una buena calidad en la educación.”
- “Los encuestados manifiestan estar de acuerdo con las evaluaciones para que los profesores se hagan merecedores a una plaza de contrata o nombramiento en un 89%, ya que brinda una oportunidad laboral igual para todos, esto permite seleccionar a los mejores. Pero por otra parte manifiestan que divide al magisterio, provocará la inestabilidad laboral, posee un afán político y desprestigia a los profesores. Finalmente, las evaluaciones no mejoran la educación, por ser esta una evaluación que mide solamente la capacidad cognitiva.”
- **Comentario.** - El trabajo de tesis titulado “Evaluación magisterial para contrata, nombramiento y calidad educativa en el distrito del Cusco” guarda relación con la variable de la Ley de Reforma Magisterial y sirve como referencia, el cual concluye que la evaluación magisterial es importante porque permite mayor competitividad e impulsará la actualización permanente. Pero por otra parte estas son tomadas sin un criterio científico y atenta la estabilidad laboral.

**b) Variable de estudio actitud docente:**

**Título:** “Nivel de satisfacción laboral del profesional en educación en la institución educativa Uriel García – 2008”

**Autor:** Chacón Flores, Luis Alfredo.

**Institución:** Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco.

**Año:** 2009

**Lugar:** Cusco

**Motivo:** Para obtener el título de licenciado en educación

**Metodología:** Descriptivo correlacional

**Conclusiones:**

- “El 81,48% de los profesionales de esta institución están satisfechos con su horario de trabajo porque les permite realizar otras actividades.”
- “El 58,02% están insatisfechos con la remuneración que perciben porque no cubre la canasta básica familiar, el 67,9% solo cuenta con parte de los beneficios sociales, consiguientemente se encuentra insatisfecho en este aspecto.”
- “Del presente trabajo de investigación acerca del nivel de satisfacción del profesional en educación, realizada en la institución educativa Uriel García, de la ciudad del Cusco, se puede concluir que la mayoría de los docentes tiene más de 40 años de edad, con más de 11 años de servicios, en su mayoría satisfechos con el horario porque les permite realizar otras actividades pero insatisfechos con la remuneración que no cubre la canasta familiar, estas conclusiones se aproximan a la realidad actual aun con una nueva ley de reforma magisterial.”

**Comentario.** – El trabajo de investigación titulado; “Nivel de satisfacción laboral del profesional en educación en la institución educativa Uriel García – 2008” fue de mucha importancia, ya que sirvió como análisis, para la identificación de una de las dimensiones de la variable, Actitud Docente. Donde claramente se evidencio que la mayoría de docentes se encuentra satisfecho con el horario de trabajo, a su vez en su mayoría docentes de Uriel García, se encuentra insatisfecho con la remuneración que percibe.

**c). Variable de Estudio, Actitud Docente**

**Título:** “Motivación, Rendimiento Académico y laboral”

**Autor:** Nibaldo Parra, A.

**Institución:** Universidad Rafael Urdaneta - Maracaibo – Venezuela

**Año:** 2000

**Lugar:** Maracaibo-Venezuela

**Motivo:** Para obtener el título de licenciado en educación

**Conclusiones:**

- La significativa correlación entre motivación y Rendimiento Académico, y sobre todo la correlación dada entre el rendimiento laboral y factores como contenido de trabajo y dedicación a la tarea.
- La realización de cursos y actividades orientadas a desarrollar una motivación al logro, así como capacitar y orientar al personal que labora como facilitador y tutor del programa, con la finalidad de considerar los incentivos del grupo que conlleven a una nueva concepción de la motivación y su incidencia en la formación del recurso humano a través de esta novedosa concepción educativa y ocupacional.
- La finalidad de este estudio es determinar el grado de relación existente entre la motivación al trabajo y el rendimiento, tanto académico como laboral, de los citados jóvenes, quienes combinan educación y trabajo bajo una nueva filosofía educativa concebida y desarrollada a través de convenios entre el Ministerio de Educación, el Instituto de Cooperación Educativa y la Empresa.
- **Comentario.** - El trabajo de tesis titulado; “Motivación, Rendimiento Académico y laboral” guarda relación con la variable Actitud Docente, fue de mucha importancia haber analizado, ya que coadyuvo en el análisis de datos en cuanto a los resultados obtenidos, que concluye que las motivaciones en el trabajo repercuten en el rendimiento, tanto académico como laboral.

## **2.3. MARCO TEÓRICO**

### **2.3.1. Ley de Reforma Magisterial**

#### **2.3.1.1. Ley**

“El termino Ley deriva del latín lex, legis. Es un precepto dictado por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados”. (Quintero, 1989,P.46)

Permite la convivencia armónica de los gobernados, así mismo permite que los docentes dentro de un marco de ley podamos convivir en un ambiente laboral saludable.

#### **2.3.1.2. Reforma**

Aquello que se propone, proyecta o ejecuta como innovación o mejora en algo. A su vez la reforma puede llegar o no a optimizar el proceso educativo, ya que lo capacita para que pueda alcanzar oportunidades, desarrollarse de mejor manera para lograr un mejor desempeño en el proceso de enseñanza - aprendizaje, permitiéndole ello estar óptimo al momento de querer escalar de nivel.

El proceso de reforma propone, entre sus metas, alcanzar una comunidad de habla y proteger, conservar y acrecentar los bienes y valores que constituyen nuestra herencia cultural. (Echeverría Álvarez, 1972,p.)

#### **2.3.1.3. Reforma Educativa**

La Reforma Educativa se concibió como un proceso y consiste en la continua ampliación y reorientación del sistema educativo. Ampliarlo, para que lleve sus beneficios a todos los sectores; reorientarlo, para crear en las personas una capacidad de reflexión crítica que les permita advertir su circunstancia individual y el papel que desempeñan en la colectividad. La reforma postula la incorporación, en igualdad de condiciones, de la educación extraescolar, que se estima no sólo complementaria de la escolar, sino

equivalente a ella, pues el aprendizaje no se obtiene únicamente a través de las vías escolares tradicionales. (Echeverría Álvarez, 1972).

#### **2.3.1.4. Ley de Reforma Magisterial.**

“Ley que regula las relaciones entre el estado y los profesores, así mismo establece los derechos y deberes, la formación continua, la carrera pública magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos permitiendo de esta manera que tanto el profesor, el alumno y los padres de familia puedan ser partícipes para el cumplimiento de dicho mandato, ya que esta es de cumplimiento obligatorio por parte de los profesores. Tiene como objetivo principal regular las relaciones entre el estado y los profesores, ya que es a través de esta relación que se lograra una mejor enseñanza, una mejor calidad educativa, así mismo permitirá que los profesores estén más actualizados respecto a las materias que impartirán y gracias a ello el docente lograra estímulos e incentivos. (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.1y2)

#### **2.3.1.5. Principios de la Ley.**

El régimen laboral del magisterio público se sustenta en los siguientes principios:

**a) Principio de legalidad:** “Los derechos y obligaciones que genera el ejercicio de la profesión docente se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley N° 28044 Ley General de Educación, y sus modificatorias, la presente Ley y su reglamento” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.2,P.21)

**b) Principio de probidad y ética pública:** “La actuación del profesor se sujeta a lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la presente Ley” (Ley de Reforma Magisterial, 2012,Art.2,P.21)

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

capacidad de los profesores” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.2,P21)

**d) Principio del derecho laboral:** “Las relaciones individuales y colectivas de trabajo aseguran la igualdad de oportunidades y la no discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.2,P.21)

#### **2.3.1.6. Marco ético y ciudadano de la profesión docente**

El marco ético y ciudadano permite al docente formar al estudiante, así mismo al tener la calidad de docente este adquiere un compromiso con la sociedad, el de dar una formación integral, todo ello dentro de un marco de ética, en donde se respete los derechos fundamentales del educando como la dignidad. Así mismo se puede exigir del docente que este tenga un comportamiento probo y gozar de idoneidad profesional. El ejercicio de la profesión docente está establecida en nuestra máxima norma dentro del ordenamiento jurídico como es la Constitución Política del Perú así mismo está regulado en la Ley General de Educación, Ley del Código de Ética de la Función Pública, entre otras normas.(Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.3).

#### **2.3.1.7. El profesor**

Es el pilar dentro del proceso educativo, es quien impartirá conocimientos, para ello el docente estará debidamente capacitado, así mismo tendrá un rol dentro de la sociedad ya que interactúa con la familia, la comunidad y el estado. (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.4)

#### **2.3.1.8. Objetivos de la Carrera Pública Magisterial**

Busca que los docentes como las autoridades educativas estén en condiciones de brindar una educación de calidad., todo ello en beneficio del estudiante. Además Brindar los medios para que los docentes puedan escalar, y esto les permita tener una mejor calidad educativa como también una mejor condición laboral, todo ello dentro de un clima de

igualdad de oportunidades. Así mismo se busca establecer evaluaciones las cuales tengan como fin lograr la permanencia profesional de calidad, esto a través de las actualizaciones, programas de capacitación permanente, para que el docente pueda impartir una enseñanza acorde a la realidad.

### **2.3.1.9. Estructura y áreas de desempeño.**

#### **2.3.1.10. Estructura de la Carrera Pública Magisterial**

Encontramos 8 escalas magisteriales, cada una con sus requisitos; como el tiempo de ejercicio de la docencia, la formación académica, entre otras y en algunos casos el lugar ya sea una zona urbana o rural, estas enmarcadas dentro de la Ley de Reforma Magisterial, donde se toma como base el buen desempeño docente.

- ❖ “Primera escala magisterial: tres (3) años
- ❖ Segunda escala magisterial: cuatro (4) años
- ❖ Tercera escala magisterial: cuatro (4) años
- ❖ Cuarta escala magisterial: cuatro (4) años
- ❖ Quinta escala magisterial: cinco (5) años
- ❖ Sexta escala magisterial: cinco (5) años
- ❖ Séptima escala magisterial: cinco (5) años
- ❖ Octava escala magisterial: hasta el retiro de la carrera” (Ley de

Reforma Magisterial, 2012, Art.11,P.26)

#### **2.3.1.11. Áreas de desempeño laboral**

El área de desempeño laboral del docente está enmarcado en diferentes actividades de acuerdo al marco jurídico que establece la Ley de Reforma Magisterial, ésta permite que el

docente desempeñe no solo actividades pedagógicas sino que también se le permite la actuación en el área de gestión institucional, de capacitador, innovación.

**a) Gestión pedagógica:** “Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa y en la comunidad, como a los que desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular.”(Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.12,P.26)

**b) Gestión institucional:** “Comprende a los profesores en ejercicio de los cargos de Director de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Director o Jefe de Gestión Pedagógica, Especialista en Educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada, director y Subdirector de institución educativa” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.12,P.27)

**c) Formación docente:** “Comprende a los profesores que realizan funciones de acompañamiento pedagógico, de mentoría a profesores nuevos, de coordinador y/o especialista en programas de capacitación, actualización y especialización de profesores al servicio del Estado, en el marco del Programa de Formación y Capacitación Permanente.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.12,P.27)

**d) Innovación e investigación:** “Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa, estudios y análisis sistemático de la pedagogía y proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.12,P.27)

### **2.3.1.12. Las evaluaciones en la Carrera Pública Magisterial**

El rol del docente en nuestra sociedad es de vital importancia es así que el Estado regula y supervisa constantemente al sector de educación pues para que el docente ingrese a esta actividad y para el ejercicio de esta, está supeditado al carácter meritario es así que la actividad del docente se encuentra sujeta a una constante evaluación en diferentes aspectos establecidos por la Ley de Reforma Magisterial que condicionan la permanencia del docente en el ejercicio de su función. Las evaluaciones se dan para el ingreso, ascenso y permanencia además accesos a cargos de gestión institucional están sujetas a diferentes evaluaciones que la Ley estipula. (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.13)

### **2.3.1.13. Nombramiento en la Carrera Pública Magisterial**

El proceso de evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial se divide en dos etapas: una a nivel nacional y otra a nivel institucional.

**La primera etapa** Se desarrolla a nivel nacional y está a cargo del Ministerio de Educación.(MINEDU) Donde los maestros aplican una prueba, con los siguientes criterios:

- a) Habilidades generales.
- b) Conocimientos disciplinarios o de la especialidad.
- c) Conocimientos pedagógicos y curriculares.

**La segunda etapa.**-Está a cargo de la institución educativa y en ella se evalúa la capacidad didáctica, formación profesional, méritos y experiencia profesional del profesor. Los procedimientos, instrumentos y sistema de calificación de esta segunda etapa son definidos por el Ministerio de Educación (MINEDU), teniendo en cuenta las peculiaridades de las diversas modalidades, formas, niveles y ciclos del sistema educativo, así como los requerimientos de las instituciones de educación intercultural bilingüe. (Ley de Reforma Magisterial, 2012,Art.17)

El puntaje total del postulante para determinar su ubicación en el cuadro de méritos resulta de sumar los puntajes obtenidos en la primera y segunda etapa en escala vigesimal o su equivalente. El postulante es nombrado en la primera escala magisterial siempre que alcance plaza vacante y supere el puntaje mínimo establecido, en estricto orden de méritos.

#### **2.3.1.14. Permanencia y Ascenso en la Carrera Pública Magisterial.**

La evaluación de desempeño docente es condición para la permanencia y el ascenso, es de carácter obligatorio y se realiza como máximo cada tres años. Tiene por objetivo; Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor, Identificar las necesidades de formación en servicio del profesor, Identificar a los profesores cuyo desempeño destacado les da la posibilidad de acceder a los incentivos. (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.23)

El Ministerio de Educación (MINEDU) aprueba, mediante norma específica, las estrategias, las técnicas e instrumentos de evaluación de desempeño, los cuales pueden ser aplicados por entidades especializadas para su posterior consolidación por parte de los miembros de los Comités de Evaluación.

“Los profesores que no aprueben en la primera oportunidad la evaluación de desempeño reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego de esta capacitación participan en una evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación extraordinaria, nuevamente son sujetos de capacitación. Si desaprueban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la Carrera Pública Magisterial. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce (12) meses.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.23,P.32)

### **2.3.1.15. Evaluación para el ascenso en la Carrera Pública Magisterial.**

“La evaluación para el ascenso en la Carrera Pública Magisterial tiene una finalidad primordialmente formativa, orientada a mejorar el desempeño docente. El cual considera tres criterios:

Primero, evaluación previa del desempeño docente, segundo, Identificar la Idoneidad ética y profesional y por último la Formación y méritos, que comprende estudios de actualización, perfeccionamiento y especialización, cargos desempeñados, producción intelectual y distinciones. (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.28)

### **2.3.1.16. Evaluación para el acceso a cargos.**

“El Ministerio de Educación (MINEDU) en coordinación con los Gobiernos Regionales convoca cada dos años a concursos para acceso a cargos en una o más áreas de desempeño laboral a que se refiere la Ley.

En el proceso se evalúan las competencias personales y profesionales requeridas para el cargo, aprobados por el Ministerio de Educación (MINEDU). Clasifican los postulantes que aprueban el puntaje mínimo establecido.

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

Los cargos de Director de Unidad de Gestión Educativa Local y Director o Jefe de Gestión Pedagógica son evaluados anualmente para determinar su continuidad. Excepcionalmente, dicha evaluación se puede realizar en períodos menores.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.57, P.110)

El acceso a un cargo no implica ascenso de escala magisterial.

### **2.3.1.17. Acceso y Designación de cargos.**

“Los cargos jerárquicos y otros del Área de Gestión Pedagógica son designados mediante concurso a nivel de la institución educativa, de acuerdo a los criterios establecidos por el Ministerio de Educación (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.59, P.111)

### **2.3.1.18. Acceso a cargo de Director de UGEL**

“De conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley, el cargo de Director de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) es un cargo de confianza del Director Regional de Educación (DRE) al que se accede por designación entre los postulantes mejor calificados en el correspondiente concurso. Dicho concurso es regulado por el Ministerio de Educación (MINEDU) y conducido por el Gobierno Regional. El profesor postulante debe estar ubicado entre la quinta y octava escala magisterial.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.61, p.113)

### **2.3.1.19. Evaluación del profesor de Institución Educativa unidocente y multigrado.**

“En el caso de la Institución Educativa unidocente o multigrado, el profesor responsable de la gestión institucional es evaluado solo en su desempeño docente, de acuerdo a las reglas respectivas” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.64, p.114)

### **2.3.1.20. Deberes, Derechos, Estímulos, Sanciones y Término de la Carrera.**

Suscribe a detalle los deberes del docente para con los estudiantes y también de los derechos que a ellos se les atribuye, todo esto está revestido de legalidad, por lo cual se debe respetar los derechos fundamentales; y respetar el estado de derecho.

En torno a los deberes esto debería de adecuarse más a la realidad y a los nuevos modelos educativos, donde el estudiante no sea subordinado del docente al contrario este debe aprender en un ambiente de libertad y en torno a los derechos se puede evidenciar que se

hace un énfasis en lo más evidente, sin embargo, tendría que hacerse un contraste con la realidad y proponer que una institución o instrumento lo fiscalice y le haga supervisión constante para que estos derechos se cumplan a cabalidad.

➤ **Deberes:**

a. “Cumplir en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación, de acuerdo al diseño curricular nacional”

b. “Orientar al educando con respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación; y contribuir con sus padres y la dirección de la institución educativa a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados”

c. Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia.

d. Presentarse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando lo requiera la autoridad competente, conforme a los procedimientos que establezca el reglamento.

e. Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.

f. Aportar en la formulación del proyecto educativo institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competan.

g. Participar, cuando sean seleccionados, en las actividades de formación en servicio que se desarrollen en instituciones o redes educativas, Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación o Ministerio de Educación.

h. Presentarse a las evaluaciones previstas en la Carrera Pública Magisterial y a las que determinen las autoridades de la institución educativa o las entidades competentes.

- i. Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- j. Conocer, valorar y respetar las culturas locales, en el ámbito nacional, y la lengua originaria.
- k. Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la institución educativa de la comunidad local y regional.
- l. Informar a los padres de familia sobre el desempeño escolar de sus hijos y dialogar con el sobre los objetivos educativos y la estrategia pedagógica, estimulando su compromiso con el proceso de aprendizaje.
- m. Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la Institución Educativa.
- n. Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democrática.
- o. Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.
- p. Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la institución educativa.
- q. Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.40,P.39y40)

➤ **Derechos.**

- a. “Desarrollarse profesionalmente en el marco de la Carrera Pública Magisterial y sobre la base del mérito, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma,

religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole que atente contra los derechos de la persona.

**b.** Percibir oportunamente la remuneración íntegra mensual correspondiente a su escala magisterial.

**c.** Recibir las asignaciones y los incentivos monetarios o no monetarios que se establecen en la presente Ley.

**d.** Estabilidad laboral sujeta a las condiciones que establece la presente Ley.

**e.** Ser evaluados de manera transparente, conocer los resultados de su evaluación personal, solicitar su revisión y tener acceso a su historial de vida profesional registrado en el escalafón.

**f.** Autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete, la misma que está supeditada a que se ejerza dentro del proyecto educativo ejecutado por la institución educativa y a que se respete la normatividad vigente.

**g.** Beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente y de otros programas de carácter cultural y social fomentados por el Estado.

**h.** Licencias, permisos, destakes, reasignaciones y permutas, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su reglamento.

**i.** Vacaciones.

**j.** Seguridad social, de acuerdo a ley.

**k.** Libre asociación y sindicalización.

**l.** Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios efectivos.

**m.** Reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política y sindical, según el caso.

**n.** Condiciones de trabajo que garanticen calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y un eficiente cumplimiento de sus funciones dentro de los alcances de la presente Ley.

**o.** Reingresar al servicio si no hubiere alcanzado la edad jubilatoria obligatoria y no exista impedimento legal.

**p.** Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de sus méritos en la labor educativa.

**q.** Percibir subsidio por luto y sepelio, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.

**r.** Percibir una compensación por tiempo de servicios.

**s.** Gozar del cincuenta por ciento de descuento en las tarifas para espectáculos culturales.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.41,P.40y41)

➤ **Premios y estímulos**

“El Ministerio de Educación y los gobiernos regionales y gobiernos locales, según corresponda, mediante resolución de la autoridad competente, reconocen el sobresaliente ejercicio de la función docente directiva a través de:

a. Mención honorífica con el otorgamiento de las Palmas Magisteriales y otros reconocimientos similares.

b. Agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante resolución directoral regional, ministerial o suprema.

c. Viajes de estudio, becas y pasantías al interior del país o al exterior.

d. Otras acciones que determine la autoridad correspondiente.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.42)

➤ **Sanciones**

“Los profesores que se desempeñan en las áreas señaladas en el artículo 12 de la presente Ley, que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones, incurrir en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.
- c. Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y días hasta doce (12) meses.
- d. Destitución del servicio.

Las sanciones indicadas en los literales c) y d) se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables, contados a partir de la instauración del proceso.

Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.43)

➤ **Cese temporal**

“Son causales de cese temporal en el cargo, la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados como grave.

También se consideran faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, las siguientes:

- a. Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa.
- b. Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- c. Realizar actividades comerciales o lucrativas, en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la institución educativa, con excepción de las actividades que tengan objetivos académicos.
- d. Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.
- e. Abandonar el cargo injustificadamente.
- f. Interrumpir u oponerse deliberadamente al normal desarrollo del servicio educativo.
- g. Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos, alianzas o dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.
- h. Otras que se establecen en las disposiciones legales pertinentes.

Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con suspensión, es pasible de cese temporal.

En el caso de los profesores que prestan servicios en las instituciones educativas, que incurran en las faltas señaladas en los literales a) y b), iniciado el proceso investigatorio previo al proceso administrativo disciplinario y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa.

El cese temporal es impuesto por el titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación y del Ministerio de Educación, según corresponda.”  
(Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.48)

➤ **Destitución**

“Son causales de destitución, la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerado como muy grave.

También se consideran faltas o infracciones muy graves, pasibles de destitución, las siguientes:

- a. No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada.
- b. Haber sido condenado por delito doloso.
- c. Haber sido condenado por delito contra la libertad sexual, apología del terrorismo o delito de terrorismo y sus formas agravadas.
- d. Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución educativa, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos.
- e. Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.
- f. Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal.
- g. Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.
- h. Inducir a los alumnos a participar en marchas de carácter político.

i. Incurrir en reincidencia la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) discontinuos en un período de dos (2) meses.

Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con cese temporal, es pasible de destitución.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012,Art.49)

➤ **Término de la relación laboral**

“El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:

- a. Renuncia.
- b. Destitución.
- c. No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la presente Ley.
- d. Por límite de edad, al cumplir 65 años.
- e. Incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente.
- f. Fallecimiento.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.53,p.48)

**2.3.1.21. Remuneraciones, Asignaciones e Incentivos.**

➤ **Política de remuneraciones y asignaciones**

La contraprestación del docente está sujeta a una serie de calificaciones o conceptos como son de acuerdo al ejercicio, a la ubicación geográfica, característica de la plaza, escala, tiempo y funciones específicas que este cumple es así que el docente tiene derecho a percibir una remuneración íntegra mensual, asignaciones, compensaciones y subsidios.

Las asignaciones, compensaciones y subsidios son determinados de acuerdo a las características de la plaza del docente (lugar del centro educativo) y de acuerdo a las cualidades que posee el docente, además estas no tiene el carácter remunerativo, pensionario tampoco se incorporan a la remuneración íntegra mensual del docente.(Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.55)

➤ **Remuneración íntegra mensual por escala magisterial**

“El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, establece el valor de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) a nivel nacional. La RIM de la primera escala magisterial es el referente sobre el que se calcula el porcentaje de incremento de la RIM de las demás escalas magisteriales.

La RIM del profesor se fija de acuerdo a su escala magisterial y jornada laboral, conforme a los índices siguientes:

- a) Primera Escala Magisterial: 100% de la RIM.
- b) Segunda Escala Magisterial: 110% de la RIM.
- c) Tercera Escala Magisterial: 125 % de la RIM.
- d) Cuarta Escala Magisterial: 140% de la RIM.
- e) Quinta Escala Magisterial: 170%. de la RIM.
- f) Sexta Escala Magisterial: 200%. de la RIM.
- g) Séptima Escala Magisterial: 230%. de la RIM.
- h) Octava Escala Magisterial: 260%. de la RIM” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.57, p.51)

➤ **Asignación por tiempo de servicios**

El profesor tiene derecho a:

- a. “Una asignación equivalente a dos (2) RIM de su escala magisterial, al cumplir veinticinco (25) años por tiempo de servicios.
- b. Una asignación equivalente a dos (2) RIM de su escala magisterial al cumplir treinta (30) años por tiempo de servicios.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.59, p.53)

➤ **Incentivo por excelencia profesional y desempeño destacado**

“El Ministerio de Educación establece un plan de incentivos económicos u otros, en reconocimiento a la excelencia profesional y al desempeño destacado de los profesores, vinculado principalmente, con el logro de aprendizajes de los alumnos. Es implementado en coordinación con los gobiernos regionales y asu vez los gobiernos locales.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.60, p.53)

➤ **Incentivo por estudios de posgrado**

“El Ministerio de Educación establece un incentivo económico diferenciado para los profesores que obtengan el grado académico de maestría o doctorado, en educación o áreas académicas afines, con estudios presenciales en universidades debidamente acreditadas. Este incentivo se otorga por única vez.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.61, p.53)

➤ **Subsidio por luto y sepelio**

“El profesor tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos. Si fallece el profesor, su cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente, tienen derecho al subsidio.(Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.62, p.53)

➤ **Compensación por tiempo de servicios**

“El profesor recibe una compensación por tiempo de servicios, la que se otorga al momento de su cese, a razón de catorce por ciento (14%) de su RIM, por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios oficiales, hasta por un máximo de treinta años de servicios.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.63, p.54)

➤ **Carácter de las asignaciones, incentivos y subsidios**

“Las asignaciones, incentivos y subsidios establecidos en la presente Ley no tienen carácter remunerativo ni pensionable, tampoco se incorporan a la RIM del profesor, no forman base de cálculo para la compensación por tiempo de servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.64, p.54)

**2.3.1.22. Jornada de trabajo, vacaciones y situaciones administrativas.**

➤ **Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo del docente está sujeta de acuerdo al área que este desempeña y es una característica particular del sector de educación, es así que el docente cumple diferentes funciones en este sector: como son el área de gestión pedagógica, el área de gestión institucional el área de formación o acompañamiento del docente y el área de innovación e investigación además. Las horas de docencia en el aula, preparación de clases y evaluaciones, actividades extracurriculares completarias, trabajo con las familias y la comunidad (Ley de Reforma Magisterial,2012, Art.65).

➤ **Régimen de vacaciones**

El régimen de vacaciones está sujeta de acuerdo a estas actividades es así que el profesor que desempeña en el área de gestión pedagógica goza de sesenta días de vacaciones a diferencia de los que desempeñan en las áreas de gestión institucional,

formación de docente o innovación e investigación, gozan de treinta días vacaciones anuales, en ambos casos las vacaciones son irrenunciables y no acumulables (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.66).

### **2.3.1.23. Situaciones Administrativas**

El ejercicio del docente en la plaza asignada ya sea por nombramiento no está sujeta al carácter absoluto de permanencia, sino que cuenta con una serie de ventajas que permiten el desplazamiento de plaza en plaza de manera permanente o temporal además de mecanismos de suspensión de la actividad laboral, estas deben cumplir diferentes requisitos para que se efectúen. Estas ventajas de desplazamiento son: la reasignación, permuta, encargatur, licencia y destaque.

#### **➤ Reasignación**

“(Ley de Reforma Magisterial, 2012) dice que la reasignación es la acción de personal mediante la cual el profesor se desplaza de un cargo a otro igual que se encuentre vacante, en cualquiera de las áreas magisteriales, sin modificar la escala magisterial alcanzada. Se efectúa previo a los procesos de nombramiento y contratación docente, bajo responsabilidad administrativa. El reglamento de la presente Ley establece los criterios y condiciones para la reasignación. Las causales de reasignación son; por salud, interés personal, familiar, por racionalización y por situaciones de fuerza mayor”. (p.57)

#### **➤ Permuta**

La permuta es la acción de personal mediante la cual dos docentes de la misma escala magisterial y que desempeñan el mismo cargo en igual modalidad, forma, nivel, ciclo y especialidad educativa, intercambian plazas. Accede el que permaneció por lo menos dos(2) años trabajando en la Institucion Educativa (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.69).

➤ **Encargatura**

“El encargo es la acción de personal que consiste en ocupar un cargo vacante o el cargo de un titular mientras dure la ausencia de este, para desempeñar funciones de mayor responsabilidad. El encargo es de carácter temporal y excepcional, no genera derechos y no puede exceder el período del ejercicio fiscal.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.70, p.57).

➤ **Licencias**

“La licencia es el derecho que tiene el profesor para suspender temporalmente el ejercicio de sus funciones por uno (1) o más días” (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.71).

Las licencias se clasifican en:

- a. **Con goce de remuneraciones**
- b. **Sin goce de remuneraciones**

➤ **Destaque**

“Es la acción de personal que autoriza el desplazamiento temporal de un profesor a otra instancia a pedido de esta, debidamente fundamentado, para desempeñar funciones en la entidad de destino”. (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.72, p.59)

➤ **Permisos**

Es la autorización que otorga el director al personal docente de la institución educativa para ausentarse unas horas en el centro de trabajo.

## **2.3.2. Actitud Docente**

### **2.3.2.1. Historia del concepto de actitud**

El término actitud tiene más de un significado, “derivado del latín aptus que puede significar “en forma” o “adaptabilidad”, y como su palabra derivada “aptitud” sugiere un estado de preparación física o mental para una acción. Este término se utilizó en el campo del arte para referirse a la postura del cuerpo en pinturas y esculturas. El otro significado fue conservado por la psicología social y fue referido como “actitudes mentales” y “actitudes motoras”. (Fishbein & Ajzen, 1967, p. 9)

Uno de los primeros psicólogos en emplear el término fue Herbert Spencer en 1862, y un poco más tarde Alexander Bain en 1868, así como un gran número de psicólogos que siguieron desarrollando teorías sobre las actitudes motoras (1888), la extensión de las actitudes motoras al campo de lo social (1896), etc. En 1911, Clarke escribió que las actitudes en gran parte son representadas en un imaginario de pensamientos conscientes, sensación, y afecto. Para 1916, Washbourne caracterizo a las actitudes como “sistemas estáticos en movimiento” dentro de los órganos del cuerpo y el cerebro. En 1922, Dewey reemplazó su concepto de “instintos”, que ya no encajaba, y utilizó el término “habito” para expresar ese tipo complejo de organización mental y admitió como equivalentes del término disposición” y “actitud”. A Thomas Znaniecki (1918), se le da el crédito por instituir el concepto como un componente central y permanente en los escritos sociológicos, antes de esto solo se utilizaba el término esporádicamente en la literatura sociológica. De acuerdo con este autor el estudio de las actitudes es por excelencia el campo de la psicología social. Faris, (1925) propuso algunos refinamientos y Bernard (1930), “preparó una síntesis donde escribió que las actitudes sociales son manifestaciones individuales dirigidas hacia un objeto, y las actitudes colectivas son actitudes individuales

tan fuertemente interconectadas por el contacto colectivo que se convierten en altamente estandarizadas y uniformes dentro del grupo”. (Fishbein & Ajzen, 1967 p. 9)

### **2.3.2.2. Concepto de actitud**

Del término actitud se pueden encontrar varias definiciones, aquí se muestran algunas de ellas:

“Predisposición aprendida a responder de una forma favorable o desfavorable con respecto a un objeto dado”. (Fishbein & Ajzen, 1967, p. 9)

“Predisposición aprendida, a reaccionar de una manera valorativa, favorable o desfavorable ante un objeto”. (Morales, 2000, p. 15)

“Disposiciones afectivas para la acción y constituyen el motor que impulsa al comportamiento en los seres humanos. Inducen igualmente a la toma de decisiones y a desplegar un determinado tipo de comportamiento acorde con las circunstancias del momento”. (Fernandez, 2006, p.162)

Las definiciones del concepto de actitud, ha sido elaborado por la psicología social tienen en común el caracterizarla como una tendencia a la acción adquirida en el ambiente en que se vive y derivada de experiencias personales y de factores especiales a veces muy complejos. “En general, el término actitud designa un estado de disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia, que incita al individuo a reaccionar de una manera característica frente a determinadas personas, objetos o situaciones”. (Ander.E. 1987, p.3)

La actitud es la unidad de análisis de la psicología social, puede ser definida como orientación sistemática de la conducta hacia determinados objetos del mundo social, como pueden ser personas, hechos o grupos.

Las actitudes no son conductas sino predisposiciones adquiridas para actuar selectivamente, conducirse de determinada manera en la interacción social. Tienen que ver con una forma de actuar. Operan como parte de un sistema de representación de la realidad, una vez incorporadas regulan la conducta.

### **2.3.2.3. Características de las actitudes**

Las principales características que se pueden considerar en la actitud pueden ser:

#### **a. Direccionalidad**

La actitud implica una relación sujeto - objeto que le da direccionalidad y la diferencia del rasgo de carácter.

#### **b. Adquirida**

Aprendidas en interacción, no existen actitudes innatas.

#### **c. Más o menos durables**

Son relativamente durables, pero al mismo tiempo son factibles de ser modificadas por influencias externas.

#### **d. Polaridad afectiva**

De la aceptación, hasta el rechazo.

Además, toda actitud incluye cuatro aspectos a considerar:

- **Aspecto cognitivo:** Se basa en creencias y opiniones hacia diferentes objetos o situaciones. Información que el sujeto adquiere en el medio social.

- **Aspecto afectivo:** Las creencias y opiniones poseen componentes afectivos que generan atracción o rechazo.

-**Un aspecto normativo:** como “debe” el sujeto comportarse ante determinada situación u objeto.

-**Un aspecto comportamental:** En una situación específica estas creencias, opiniones, sentimientos y normas se traducen en acción.

Por último, “consideran la actitud como la tendencia arraigada adquirida o aprendida a reaccionar en pro o en contra de algo o de alguien. Se evidencia en forma de conducta de aproximación o de alejamiento y el objeto de la reacción adquiere por consecuencia un valor positivo o negativo desde el punto de vista del sujeto”. Gutiérrez y Quintero (2000)

#### **2.3.2.4. Docente.**

“Un docente es una persona que facilita el proceso de formación del estudiante, coordinando los esfuerzos y creando ambientes para lograr el aprendizaje, pero, además, conoce su disciplina, desarrolla actitudes de búsqueda continua del conocimiento y creatividad, como también valores de respeto y compañerismo” (Reyes, 2004, p.39).

“La conducta actual de una persona en su campo profesional es el resultado de la interacción entre el conocimiento profesional y el personal”, ambas, actividades que desempeña referentes a un marco teórico-conceptual dentro de su asignatura y en función de un currículo” (Reyes, 2004, p.22). “De acuerdo con el conocimiento previo del mundo que lo hace tomar decisiones sobre que caminos tomar para desempeñar de la mejor forma su labor docente. Hoy se piensa que los cambios que se pretenden en la educación están en manos de los profesores, en base a lo que piensan y hacen desde su práctica escolar”. (Rodríguez Mondejar, 2000, p.15)

#### **2.3.2.5. Actitud de los docentes.**

Las actitudes de los docentes según (Reyes, 2004), son “tendencias o disposiciones del profesor, para realizar determinadas acciones, que reflejan sus intereses y valores”.

“Éste es un término tan ampliamente utilizado que, incluso algunos autores han llegado a llamar, a la psicología social, como el estudio científico de las actitudes”.(Fishbein & Ajzen, 1967, p.9)

Finalmente, “Consideran la actitud como la tendencia arraigada adquirida o aprendida a reaccionar en pro o en contra de algo o de alguien. Se evidencia en forma de conducta de aproximación o de alejamiento y el objeto de la reacción adquiere por consecuencia un valor positivo o negativo desde el punto de vista del sujeto”(Gutiérrez y Quintero, 2000, p.46).

#### **2.3.2.6. Componentes de las actitudes**

Los profesores en general, y los de ciencias, suelen tener un concepto de actitud de sentido común, relacionado con el interés hacia el aprendizaje de la ciencia escolar. Sin embargo, el concepto de actitud es mucho más amplio, pues abarca cognición, conducta y sentimientos”.

“Los componentes que estructuran las actitudes son, el cognitivo (las creencias), el afectivo (gusto-disgusto) y el conductual o conativo (tendencia a la acción)”(Morales, 2000, p.15).

“La parte cognitiva denota conocimiento, opinión, creencia, pensamiento en torno al objeto, el afectivo se refiere a los sentimientos o evaluaciones de la persona hacia el objeto de la actitud y la conductual dicta cómo se comporta el individuo frente al objeto de la actitud”.(Hirsch, 2005) y su núcleo se encuentra en las tendencias afectivas y valorativas del individuo. Estas estructuras han sido útiles para la confección de escalas para la medición de las actitudes. Las actitudes son predisposiciones del individuo para evaluar un objeto de forma favorable o desfavorable, mientras que las opiniones son la expresión verbal de una actitud, aunque las actitudes pueden ser expresadas también en una forma no

verbal. Todas las actitudes incluyen creencias, y cuando las actitudes específicas están agrupadas en una estructura jerárquica se conforman los sistemas de valores.

“La intensidad de las actitudes refiere la fuerza del componente afectivo de la misma; el componente cognitivo o de creencias, tiene dos dimensiones una de especificidad o generalidad de la actitud y otra de grado de diferenciación de las creencias, en donde la diferenciación se refiere al número de creencias que contiene una actitud, y la idea general es que mientras más simples sean las estructuras cognitivas de una actitud será más fácil cambiar dicha actitud” (Fishbein & Ajzen, 1967, p.13).

#### **2.3.2.7. Funciones de las Actitudes**

Las funciones principales que realizan las actitudes para la personalidad pueden ser agrupadas en cuatro grandes categorías de acuerdo a su base motivacional, como sigue (Fishbein, 1967, p.11).

**a. De ajuste.** Esencialmente esta función reconoce que las personas se esfuerzan por maximizar las recompensas en su ambiente externo y minimizar las sanciones. En general la dinámica de la formación de las actitudes depende de una percepción presente o pasada de utilidad del objeto actitudinal para ese individuo. Las actitudes y los hábitos están formados hacia objetos, personas o símbolos específicos conforme satisfagan necesidades específicas. Entre más cerca estén estos objetos de satisfacer la necesidad real, mientras más claro se perciben como relevantes para satisfacer esa necesidad, entonces habrá más probabilidades de que se forme una actitud positiva.

**b. De defensa del ego.** Los mecanismos de defensa del ego son aquellos por medio de los cuales el individuo protege su ego de sus propios impulsos que son inaceptables, así como los métodos con que reduce la ansiedad creada por esos problemas. Estos mecanismos se pueden clasificar de dos formas, una que consiste en la negación y

completa evasión; y otra en la cual opta por la distorsión en lugar de la negación, e incluye la racionalización, proyección y remplazamiento. Muchas de nuestras actitudes tienen la función de defender nuestra auto imagen, y resulta que las técnicas y condiciones para cambiar las actitudes serán diferentes para las actitudes de ajuste que para las de defensa del ego.

**c. De expresión de valor.** Mientas que algunas actitudes tienen la función de prevenir al individuo de revelarse a sí mismo o a los otros su verdadera naturaleza, otras actitudes tienen la función de dar una expresión positiva a los valores centrales y al tipo de persona que se concibe el mismo, estas actitudes no solo dan claridad a la auto imagen, sino que también moldean esa auto imagen más cerca de lo que desea el corazón.

**d. De conocimiento.** Los individuos no solo adquieren creencias con el interés de satisfacer varias necesidades específicas, también buscan conocimiento de significado que de otra forma sería un universo desorganizado y caótico. La gente necesita estándares o marcos de referencia para entender este mundo, y las actitudes ayudan a suministrar esos estándares. La nueva información no modificara viejas actitudes a menos que haya algo inadecuado, incompleto o inconsistente en la estructura actitudinal existente como se relaciona con las percepciones de la nueva situación.

#### **2.3.2.8. La Investigación de las actitudes**

En estos tiempos se ha visto cada vez más investigación en el área de las actitudes, el pensamiento de los profesores parece ser cada vez más estudiado como un objeto que nos adentra en los procesos de formación del profesor.” Los docentes son el factor clave, éstos y su actitud ante las reformas son fundamentales a la hora de afrontar un cambio” (Cecilia, 2005).

### **2.3.2.9. Formación de actitudes:**

Existen tres tipos de teorías sobre la formación de las actitudes, estas son:

#### **a. Teoría del Aprendizaje:**

Se basa en que al aprender recibimos nuevos conocimientos de los cuales intentamos desarrollar unas ideas, unos sentimientos, y unas conductas asociadas a estos aprendizajes. El aprendizaje de estas actitudes puede ser reforzado mediante experiencias agradables.

#### **b. Teoría de la Consistencia Cognitiva:**

Consiste en el aprendizaje de nuevas actitudes relacionando la nueva información con alguna otra información que ya se conocía, así tratamos de desarrollar ideas o actitudes compatibles entre sí.

#### **c. Teoría de la Disonancia Cognitiva:**

Esta teoría fue planteada ( Festinger, 1962) el cual consiste en hacernos creer a nosotros mismos y a nuestro conocimiento que algo no nos perjudica, pero sabiendo en realidad lo que nos puede pasar si se sigue manteniendo esta actitud, tras haber realizado una prueba y fracasar en el intento. Esto nos puede provocar un conflicto, porque tomamos dos actitudes incompatibles entre sí que nosotros mismos intentamos evitar de manera reflexiva. Esto nos impulsa a construir nuevas actitudes o a cambiar las actitudes ya existentes.(p.15-17)

### **2.3.2.10. Actitudes ante los cambios**

Las organizaciones han estado ocupadas durante mucho tiempo en administrar las permanencias. Ha resultado lento su proceso de comprensión sobre qué hacer para gestionar en tiempos de cambios fuertes y contextos complejos.

Dos patrones de comportamiento han dominado el modo de enfrentar los cambios:

- **El pasivo**, en el que las conductas más comunes son el inmovilismo, la incertidumbre y la sensación de que no se puede hacer nada o del "no tenemos nada que ver": es la llamada "estrategia del avestruz".

- **El reactivo**, en este patrón de comportamiento se espera el caos para reaccionar y actuar. Es la conducta del "apagafuegos": se pone en movimiento cuando la situación llegó al límite. Generalmente, sólo se logra administrar las crisis, con el deterioro organizacional que esto implica abandonar los planes delineados sobre las líneas del pasado y generar respuestas acordes con los contextos cambiantes ha llevado mucho tiempo y aprendizajes. Los actuales desafíos plantean la necesidad de incorporar un espíritu atento a las permanencias, pero también a los cambios que plantea el futuro. Exige asumir los riesgos y capacidad para identificar las oportunidades y las amenazas en el horizonte de la organización. Impone un actor que pueda moverse en el triple movimiento que produce el corto y el mediano plazo, pero no desestima ampliar la mirada hacia el largo plazo.

Esto supone asumir, ante el futuro y ante los cambios, una actitud de vigía que, apoyándose en la experiencia pasada y la presente, no desestime la construcción de los futuros posibles de forma tal poder reconocer la incertidumbre en su camino, incorporándola para lidiar con ella. Implica incorporar a los determinismos del pasado el panorama de los futuros posibles, de forma tal generar estrategias de conducción de las acciones que posibiliten trabajar para un futuro deseado. Asumir las incertidumbres y la búsqueda para aclarar las posibles discontinuidades del futuro podría permitir también el desarrollo de una organización más preparada para el futuro, en los actuales ambientes de cambios acelerados.

### **2.3.2.11. Motivación.**

La motivación, deriva del verbo latino moveo, es lo que mueve a actuar a la persona. Lo que pone su conducta en marcha. Aunque el término es muy utilizado en la comprensión de la conducta, es frecuente olvidar este fundamental aspecto a la hora de tratar de analizar un comportamiento.

Lo que hoy llamamos motivación, ayer, Kant, lo llamó voluntad. Realmente, estamos hablando de la misma cosa, pero vista a través del tiempo. Es decir, el concepto moderno de voluntad es, hoy, motivación.

La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. A pesar de que los patrones de comportamiento varían (necesidades de individuo, valores sociales y capacidad individual) el proceso es el mismo para todas las personas: el comportamiento es causado (causa interna o externa, producto de la herencia y/o del medio ambiente); el comportamiento es motivado, ya sea por impulsos, deseos, necesidades o tendencias, y el comportamiento está orientado, siempre está dirigido hacia algún objetivo.

Además, que las actitudes no pueden ser medidas directamente. La manera de conocer las actitudes es a través de nuestras opiniones y creencias y, por supuesto, nuestro comportamiento. Las actitudes son formas de motivación que predisponen a la acción de un individuo hacia determinados objetivos o metas. La actitud designa la orientación de las disposiciones más profundas del ser humano ante un objetivo determinado. Existen actitudes personales relacionadas únicamente con el individuo y actitudes sociales que inciden sobre un grupo de personas.

### **Motivadores positivos**

Existen factores que nos motivan de manera positiva, como:

- Asignación de responsabilidades.
- Reconocimiento de lo que hacemos.
- Sentir que mejoramos.
- Pocos controles y más libertades.
- Autoridad para firmar tareas de su propia actividad.
- Conocimiento de ser escuchado.
- Conocimiento de que se la mantiene informado.

### **Motivadores negativos**

- Mas políticas y restricciones
- Demasiadas normas.
- Incremento de la supervisión.
- Tareas adicionales sin ningún propósito definido.
- Poca responsabilidad asignada o el sentimiento de que le asigna partes difíciles del trabajo.

#### **2.3.2.12. Teorías de la motivación**

Existen muchas teorías de la motivación; cada una de ellas explica, en cierta medida, lo que las personas piensan les resulta importante y que está ocurriendo en su alrededor. Las teorías de la motivación difieren en cuanto al factor que consideran tiene mayor importancia para lograr la motivación, y con esta base realizan los pronósticos adecuados.

La Teoría de las Necesidades y la Teoría de la Equidad se refieren a las satisfacciones e insatisfacciones de las personas. La teoría de los Refuerzos se refiere a que las consecuencias de una conducta específica pueden afectar su repetición. La Teoría de las Expectativas detalla el proceso mediante el cual las personas pueden optar por distintas acciones alternativas, en base a sus expectativas de lo que obtendrán de cada conducta. La Teoría de las Metas se concentra en el proceso de establecerlas y la forma en que las metas mismas afectan la motivación. No obstante, estas cinco posiciones tienen en común el papel crucial de la conciencia de la persona en cuanto a lo que le resulta importante y las circunstancias en las que trabaja. (Maslow, 1943, p.3).

**a. Teoría de las necesidades**

De acuerdo con la teoría de las necesidades, una persona está motivada cuando todavía no ha alcanzado ciertos grados de satisfacción en su vida. Una necesidad satisfecha no es motivadora. Esta teoría se refiere a aquello que necesitan o requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo. Existen diversas teorías de las necesidades, las mismas que difieren en cuanto a los grados y el punto en que, de hecho, se alcanza la satisfacción. Entre las más importantes tenemos la Jerarquía de las Necesidades de Maslow; las Tres Necesidades de (McClelland, 1989), y la Teoría de los Dos Factores de la Motivación de (Festinger, 1962).

**b. La teoría de la jerarquía de las necesidades**

Una de las teorías sobre motivación más ampliamente mencionada es la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, establecida por el psicólogo Abraham Maslow, partir de observaciones clínicas, Este autor propone que la “motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), identificando una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más

altas de realización personal.”(Maslow.1991, p.21). Las cinco necesidades son necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertinencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización.

Según (Maslow A. H., 1991, p.21), las personas tendrán motivos para satisfacer cualquiera de las necesidades que les resulten más predominantes o poderosas en un momento dado. El predominio de una necesidad dependerá de la situación presente de la persona y de sus experiencias recientes. A partir de las necesidades fisiológicas, que son las básicas, se debe ir satisfaciendo cada necesidad, antes de que la persona desee satisfacer la necesidad del siguiente nivel superior. Un resumen de sus principales planteamientos lo encontramos en su artículo. “Una Teoría de la Motivación Humana”, que presentamos a continuación: a) Hay por lo menos cinco conjuntos de objetivos que pueden denominarse necesidades básicas, son las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor, de estima y de realización personal. Además, estamos motivados por el deseo de conseguir o mantener las condiciones que aseguran estas satisfacciones básicas y por algunos deseos más intelectuales b) Estos objetivos básicos están interrelacionados y ordenados en una jerarquía de prioridades. Estos significan que el objetivo prioritario monopolizará el conocimiento consciente y tenderá, en sí mismo, a organizar la activación de las diversas capacidades del organismo. Las necesidades menos predominantes se minimizan, incluso pueden olvidarse o negarse. Pero cuando una necesidad está suficientemente satisfecha, surge la siguiente necesidad (superior) prioritaria que, a su vez, dominará la vida consciente y actuará como centro organizador de la conducta, ya que las necesidades satisfechas dejan de ser motivadores activos. c) Grado de satisfacción relativa. Se puede dar la impresión de que los cinco grupos de necesidades tienen entre sí una relación escalonada, de todo o nada. «sí se satisface una necesidad, entonces surge otra». Esta afirmación puede producir la falsa impresión de que una necesidad tiene que

satisfacerse al ciento por ciento antes de que surja la próxima. En la vida real, la mayoría de los miembros normales de nuestra sociedad están parcialmente satisfechos y parcialmente insatisfechos en todas sus necesidades básicas al mismo tiempo. d) Función de las necesidades satisfechas. Si nos interesa lo que de verdad nos motiva y no lo que nos ha motivado o nos motivará, entonces una necesidad satisfecha no es un elemento motivador y para todos los fines prácticos debe considerarse que no existe, que ha desaparecido. e) Necesidad de Realización Personal. Sencillamente un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad.

#### **2.3.2.13. Teoría bifactorial de Herzberg**

Según (Herzberg, 2011, p.81). En su artículo Una vez más: ¿Cómo se motiva a los empleados? Herzberg plantea que la psicología de la motivación es tremendamente compleja y reconoce que lo descifrado con un cierto grado de seguridad es realmente poco, que existe una enorme desproporción entre conocimiento y especulación, requiriéndose «ideas que han sido puestas a prueba en numerosas empresas y otras organizaciones», y este enfoque es su aporte. Factores motivadores como: Trabajo desafiante, logro, crecimiento en el puesto, responsabilidad, avance, reconocimiento y Factores de mantenimiento como: Estatus, relaciones interpersonales, calidad de la supervisión, política y administración de la compañía, condiciones de trabajo, seguridad laboral y sueldo.

#### **2.3.2.14. Satisfacción e insatisfacción laboral**

Lo descubierto por estos estudios, corroborado por muchas otras investigaciones que utilizaron procedimientos diferentes, sugiere que los factores implicados en producir satisfacción y motivación en el trabajo son algo separado y distinto de aquellos que llevan

a la insatisfacción en el trabajo. Puesto que tenemos que considerar factores separados, dependiendo de si analizamos la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, se deduce que estos dos sentimientos no son opuestos entre sí. Lo opuesto a satisfacción en el trabajo no es insatisfacción sino, falta de satisfacción y, de forma pareja, lo opuesto de insatisfacción no es satisfacción, sino falta de insatisfacción. La teoría bifactorial afirma que la “motivación se genera por la búsqueda de una satisfacción óptima de ciertas necesidades, las que producen satisfacción laboral.” (Herzberg, 2011, p.82 ).

#### **2.3.2.15. Factores motivadores y de higiene**

Los factores de desarrollo o motivadores intrínsecos al trabajo son: la realización, el trabajo mismo, responsabilidad y progreso o desarrollo. Los factores que llevan a evitar la insatisfacción o factores de higiene extrínsecos al trabajo incluyen: la política y la administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, nivel laboral y seguridad vigentes en la empresa.

En las investigaciones recientes se ha tipificado el entorno de la organización, el que posee cuatro características que pueden servir de fuentes de resultados motivacionales a diferencia de enfoques como la teoría de Herzberg y asimismo, el medio ambiente en general, distingue el medio ambiente externo del medio ambiente interno; en el primero, la eficacia se considera como el principal elemento para evaluar la relación entre la organización y el medio ambiente, y en el segundo, para incrementar la eficiencia se requiere utilizar la responsabilidad colectiva y el espíritu de cooperación y en general:

- a) El trabajo mismo puede proporcionar resultados intrínsecos o a través de las tareas.
- b) Las políticas y prácticas de personal referidas a las recompensas constituyen una fuente de resultados.

- c) Las relaciones interpersonales con el supervisor y la medida en que éste reconozca los logros del individuo y le permita participar, son también fuentes de resultados.
- d) Los compañeros de trabajo son habitualmente una fuente de resultados.

#### **2.3.2.16. Función de la Dirección de Personal**

Sabemos que el reto de la Dirección es lograr los resultados deseados, con eficiencia, calidad e innovación, y la motivación laboral es un factor básico para el rendimiento eficiente que se espera. Con este propósito se considera la teoría de Herzberg sobre el enriquecimiento del trabajo. ¿En qué consiste?, ¿crea las condiciones adecuada para que aflore el comportamiento deseado? El enriquecimiento de un puesto de trabajo no puede ser una propuesta de un momento dado, sino una función continuada de dirección. (Herzberg, 2011, p.83).

#### **2.3.2.17. La Proactividad**

El término proactividad procede del griego y del latín. Está compuesto por dos palabras “«pro», preposición griega: pro, que significa “a favor de”, y «actividad», que significa “eficiencia de obrar”, “diligencia, eficacia”, término latino: activista, activitatis. Fue un concepto creado por el psiquiatra y neurólogo” (Viktor , 2004, p.83). quien fue prisionero del régimen nazi y sobrevivió a tres campos de concentración. En su libro “El hombre en busca de sentido”, el autor explica que pudo subsistir en dicho contexto gracias a que logró dotar de un logos (sentido) a su existencia, y aunque los alemanes le privaron de su libertad física, de la alimentación y de su dignidad humana, él no permitió que le quitaran la libertad de decidir qué hacer con esa experiencia, es decir, que definió el concepto de proactividad como la libertad de escoger nuestra actitud frente a las diferentes situaciones que debemos enfrentar en nuestra vida.

La proactividad “es la actitud del individuo que decide controlar su conducta de una manera activa y toma la iniciativa para obtener los resultados que cree que le ayudarán a estar mejor. Las personas proactivas cuentan con valores especialmente seleccionados, los cuales guían su accionar y a pesar de que les puedan suceder muchas cosas a su alrededor, deciden cómo quieren reaccionar ante esos estímulos y son capaces de anteponer siempre sus ideales y luchar con energía positiva ampliando de este modo su círculo de influencia”. (Balart Gritti, 2013, p.84) Y lo más importante, asumen la responsabilidad de los resultados que obtienen.

En cambio, lo opuesto a la proactividad, la reactividad consiste en adoptar una actitud pasiva y quedar a merced de las circunstancias. Las personas reactivas se ven impulsadas por el miedo o las emociones negativas que les generan las circunstancias, condiciones y ambiente, reaccionando de una manera que generalmente no les favorece o les aleja de sus objetivos. Mientras que las personas proactivas seleccionan sus valores y se focalizan en las situaciones sobre las que pueden actuar, los individuos reactivos son manejados por las circunstancias y superados por problemas sobre los que no tienen capacidad de control, dejándose influir mucho por el entorno, preocupándose por lo que otros hagan y centrando su atención en los hechos que no tienen solución. En general, las personas reactivas esperan a que las cosas sucedan o a que alguien se haga cargo de ellas. Evidentemente, esta actitud les limita la capacidad de actuar y, por lo tanto, reaccionan y se dejan llevar por los acontecimientos. Mientras que las personas proactivas buscan solucionar los problemas, las reactivas son, en muchas ocasiones, ellas mismas el problema.

La proactividad “es una competencia muy valorada en la actualidad en el mundo laboral, ya que una persona proactiva es aquella que se adelanta a los problemas, los previene o está preparada para enfrentarlos eficientemente. Además, es capaz de soportar las presiones del entorno, no les teme a los cambios, es más, los promueve y siempre

enfoca sus acciones en que las cosas mejoren y, principalmente, no se deja vencer por los fracasos, sino que aprende de sus errores. Una persona proactiva es responsable de su vida y de conseguir sus metas y objetivos, gestiona sus emociones y se autorregula. En suma, la proactividad constituye una competencia muy necesaria en el contexto profesional actual tan cambiante, en donde el comportamiento individual juega un papel decisivo en el éxito profesional ya que impacta directamente en la calidad y hasta en la cantidad del trabajo realizado”. (Balart Gritti, 2013, p.84)

### **2.3.2.18. Actitud Positiva**

Cuando vivimos la realidad como una oportunidad, por muy complicada que ésta sea, podemos activar el pensamiento positivo que es necesario para generar a su vez una emoción positiva que nos dé el impulso necesario para superar el reto. Si tenemos una actitud positiva ante la realidad y decidimos afrontarla proactivamente, estaremos incrementando nuestra capacidad de adaptación y con ello, nuestra inteligencia.

#### **a. Iniciativa**

No basta con tener una actitud positiva para lograr los objetivos, es necesario también asumir activamente el control de la conducta, ejerciendo la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto. Para ello, emocionalmente tenemos que desarrollar la voluntad y la confianza necesaria para decidir en cada momento lo que queremos hacer y responsabilizarnos de los resultados, lo que implica no tener miedo a equivocarnos. Las personas proactivas saben que, si quieren lograr algo, deben hacer algo, que el cambio debe empezar por ellas, que cualquier resultado que pretendan obtener del entorno debe iniciarse en su círculo de influencia, que es el lugar donde pueden impactar en los resultados y como su energía es positiva, consiguen con cada acción ampliar su círculo de influencia cada vez más. La iniciativa también es responsabilizarse de asumir ese espacio

de libertad que todos tenemos, es hacerse cargo, afrontar, tomar las riendas, actuar para solucionar lo que nos provoca malestar; en suma, elegir un camino que nos haga crecer.

## **b. Creatividad**

La creatividad implica no solo hacer una planificación y elegir el método adecuado aplicando la experiencia y aprendiendo de los errores, sino también salir de la zona de confort, superando el miedo a equivocarnos, atreviéndonos a experimentar una y otra vez diferentes acciones hasta conseguir los resultados deseados. La creatividad nos da mayor capacidad para resolver los problemas y con ello sentirnos a su vez más capaces de asumir nuevos desafíos.

### **2.3.2.19. Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es una actitud clave en el trabajo: varía en función de la percepción que tiene el empleado de lo que ocurre en el trabajo.

#### **Significado de la Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es, seguramente, la actitud más estudiada en todo tipo de organizaciones. Los expertos suelen coincidir en afirmar que la satisfacción laboral no es un concepto global, válido para todos. Por el contrario, se trata de un concepto complejo que se relaciona con la visión de los empleados respecto del entorno laboral, las recompensas, la supervisión, las exigencias del puesto, etc. En un sentido general, a cada uno de estos aspectos, le corresponde una actitud.

Más específicamente, los diferentes aspectos de la satisfacción laboral son actitudes que se centran en: “1) la satisfacción laboral propiamente dicha, 2) la satisfacción con el salario, 3) la satisfacción con los compañeros, 4) la satisfacción con los jefes y 5) la satisfacción con los ascensos. La importancia que cada uno de estos aspectos tiene para los empleados va cambiando a medida que el trabajo cambia. También es posible que un

empleado se encuentre muy satisfecho con un aspecto del trabajo y muy insatisfecho con otro. Por ejemplo, un empleado puede sentirse muy satisfecho con los ascensos o las promociones, pero al mismo tiempo, encontrar insatisfactorios a sus compañeros y sus jefes.” (Muñoz, 1990, p.70).

### **2.3.2.20. Determinantes y consecuencias de la satisfacción laboral**

Los determinantes de la satisfacción laboral pueden abordarse desde un punto de vista individual o desde la organización. Existen diferencias individuales que influyen en los niveles de satisfacción de los empleados. Dos de los determinantes individuales de la satisfacción laboral más importantes son los años de carrera profesional y las expectativas laborales.

#### **a) Años de carrera profesional**

A medida que aumenta la edad de los empleados, también aumenta su satisfacción laboral. Esta tendencia continúa hasta que se acerca la jubilación momento en el que suele registrarse una disminución drástica. Asimismo, se da con frecuencia una drástica reducción en la satisfacción laboral que experimentan los empleados que llevan en la compañía entre seis meses y dos años. Esta disminución se debe, por lo general, a que el empleado se da cuenta de que el trabajo no satisfará todas sus necesidades personales tan rápidamente como esperaba. A medida que se retrasa la edad de jubilación y aumenta la edad media de la fuerza laboral, se producen cambios en la relación que los empleados mantienen con su trabajo. Las personas tienden a gozar de mejor salud y a vivir más tiempo. Hoy existen programas empresariales innovadores, como los planes para compartir empleos, el trabajo desde casa, el trabajo a tiempo parcial y las carreras en serie, que pueden ayudar a las personas a prolongar su vida profesional.

**b) Expectativas**

Todas las personas desarrollan expectativas acerca de sus futuros trabajos. Cuando buscan empleo, sus expectativas sobre el trabajo se ven influidas por la información que reciben de sus colegas, de las agencias de selección de personal y por sus conocimientos en cuanto a las condiciones del mercado laboral. Las expectativas que se crean en estos primeros encuentros se mantienen intactas hasta que empiezan a formar parte de una organización. La satisfacción laboral se produce cuando se cumplen las expectativas previas. Si, por el contrario, no se cumplen, la persona experimenta el deterioro de dicha satisfacción. Si una elevada cantidad de empleados decide abandonar la organización al mismo tiempo, puede ser muy costoso para la compañía en términos de selección de contratación y de instrucción. Muchas compañías intentan reducir esta caída inicial en el nivel de satisfacción laboral por medio de análisis previos realistas de los trabajos. Estos análisis exponen los aspectos positivos y negativos del puesto en cuestión, antes de contratar al empleado. Si las expectativas de los empleados potenciales no coinciden con los requisitos del puesto, los candidatos pueden abandonar el proceso de selección, antes de que se incurra en costos significativos. Las compañías de seguros comprobaron que estos análisis previos, si se hacen de manera realista, consiguen reducir la rotación de empleados entre los agentes de seguros de reciente contratación. Igualmente, las compañías que necesitan contratar personal para realizar tareas rutinarias consiguieron reducir la rotación del personal nuevo ofreciendo análisis realistas de los trabajos. También se incrementó la popularidad de las pasantías entre las organizaciones, utilizadas por los estudiantes universitarios para probar diferentes empleos y carreras sin el compromiso que conlleva un empleo por tiempo indefinido. Al mismo tiempo, las pasantías permiten que las compañías reduzcan sus costos de contratación, ya que proporcionan una oportunidad

económica de observar con detenimiento a posibles futuros empleados de amplia capacidad.

#### **2.3.2.21. Determinantes organizacionales de la satisfacción laboral**

La naturaleza del control dentro de las organizaciones, el nivel de responsabilidad y de control personal, y las políticas de empleo son factores que influyen decisivamente en la satisfacción laboral de los empleados. A su vez, la calidad de los determinantes organizacionales de la satisfacción laboral descritos a continuación contribuye de manera significativa al mantenimiento de una ventaja competitiva sostenible, basada en la aplicación de prácticas de empleo sanas.

##### **a) Supervisión**

Una supervisión considerada refuerza la autoestima de los empleados y aumenta su satisfacción laboral. Si los supervisores consultan a sus subordinados en cuanto a las decisiones, las políticas y las normas laborales, los empleados estarán mejor informados y más satisfechos con su trabajo, al aumentar la confianza que tienen en su propia comprensión de las tareas que deben realizar. Así pues, una supervisión participativa incrementa la satisfacción laboral de los subordinados. No obstante, esto no significa que todas las decisiones hayan de adoptarse participativamente. Las decisiones que requieren el apoyo de los subordinados o que afectan el bienestar de los empleados son las que deben adoptarse de manera participativa. La participación sirve para aclarar las expectativas de los empleados en su trabajo. Los empleados que tienen claras sus expectativas laborales suelen estar más seguros de sí mismos, en comparación con aquellos que no participan en la toma de decisiones laborales. Los supervisores pueden influir de manera directa sobre el optimismo de sus subordinados en relación con su participación y con su deseo de participar en las decisiones que afectan a su entorno laboral.

**b) Reto Laboral**

La satisfacción laboral suele ser mayor en empleos que requieren mostrar creatividad, aplicar aptitudes personales y asumir riesgos. Los empleados que tienen mayor necesidad de logros se encuentran más satisfechos cuando sus trabajos requieren esfuerzo físico o intelectual. La existencia de un reto laboral hace que el empleado se sienta más comprometido, física e intelectualmente, con su trabajo. La existencia de un reto laboral puede dar inicio a estas situaciones.

**c) Claridad del Trabajo**

El grado de comprensión de los empleados acerca de lo que deben hacer influye en su satisfacción laboral. Cuando los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño, la claridad del trabajo mejora. Conceder a los empleados la oportunidad de participar en cuestiones laborales importantes aumenta la claridad del trabajo. Estos procesos sirven, además, para aumentar la confianza en sí mismos de los empleados, ya que les ayudan a creer en su capacidad para realizar un trabajo aceptable. De esta manera, se esfuerzan más, y su satisfacción laboral mejora. Los gerentes pueden hacer que este tipo de situaciones se mantenga si reconocen la importancia del reto laboral como elemento determinante de la satisfacción laboral.

**d) Incentivos**

Las recompensas extrínsecas e intrínsecas están relacionadas con la satisfacción laboral. Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados. Como ejemplos de este tipo de recompensas tenemos los aumentos salariales, los ascensos, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor, símbolos de estatus laboral y de seguridad laboral. Las recompensas intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente. Por ejemplo, los sentimientos de

competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho pertenecen a esta clase de recompensas. Estas se presentan a medida que se desarrolla el trabajo del empleado. Dado que tienen un efecto directo en cuanto a cómo se sienten los empleados, las recompensas intrínsecas son herramientas útiles para mantener la motivación y el desempeño de la fuerza laboral. Ambos tipos de recompensa se relacionan estrechamente con la satisfacción laboral. La teoría que las enlaza se denomina teoría de la equidad. Esta teoría postula que los empleados comparan las recompensas que reciben con sus niveles de esfuerzo y de desempeño. Además, hacen estas comparaciones con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados. Estas comparaciones se denominan “comparaciones sociales” y llevan a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación.

#### **2.3.2.22. Consecuencias de la satisfacción laboral**

Tanto la salud física como la mental mejoran con la satisfacción laboral. Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, suelen tener menos problemas de salud, tales como dolencias cardiovasculares, jaquecas y trastornos del sueño. También experimentan menos ansiedad, tensión y estrés. La satisfacción laboral aumenta la resistencia de los empleados al estrés laboral y a sus síntomas físicos. De hecho, algunos informes sugieren que los empleados satisfechos viven más tiempo; en todo caso, lo cierto es que un empleado feliz parece gozar de mejor salud. Un nivel adecuado de satisfacción laboral también reduce la rotación de empleados y el número de ausencias injustificadas. Innumerables estudios establecen una relación entre la rotación del personal de una compañía y el número de ausencias injustificadas. Sin embargo, la relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo es menos dependiente. Por ejemplo, existen muchas razones por las cuales un empleado satisfecho puede faltar al trabajo. Igualmente, pertinentes son las razones por las cuales un empleado insatisfecho puede escoger ir a

trabajar. Por ejemplo, el empleado insatisfecho puede tener miedo a ser despedido, o bien no tener otra alternativa más agradable que ir al trabajo o simplemente preferir el trabajo a quedarse en casa.

### **2.3.2.23. Identidad profesional**

#### **Identidad.**

El concepto de identidad posee una gran amplitud, abarca múltiples esferas de la vida humana. En este trabajo nos referiremos a esta noción para explicar de qué manera su conformación incide decisivamente en la construcción de identidad con la profesión docente.

Referirse a la identidad no implica hablar de algo que nos hayamos encontrado ahí, sino algo que es también y a la vez, nuestro propio proyecto, “es un proceso continuo de construcción de sentido al sí mismo atendiendo a un atributo cultural o a un conjunto relacionado de atributos culturales al que se da prioridad sobre el resto de las fuentes de sentido”. (Fernandez Cruz, 2006, P.162).

Por su parte, (Revilla, 2003, P.55) profundiza en cuatro elementos constitutivos de la identidad, que denomina anclajes:

El primer anclaje está relacionado con el cuerpo, expresado en apariencia física, espacio temporal, evolución y desarrollo, puestos de manifiesto en las actuaciones de cada ser. Se trata de la imagen que proyectamos a los demás y a sí mismos, incidiendo en el auto concepto, la preocupación por la imagen y cómo somos percibidos por el otro.

El segundo anclaje, el nombre propio, relativo a cómo nos conocemos y nos conocen. Este elemento es tan importante que el Estado y la sociedad nos otorga un documento y nos hace responsables de nuestros actos y obligaciones.

El tercer elemento, referido a la autoconciencia y la memoria: la autoconciencia definida como la cualidad de verse y pensarse a sí mismo, asumirse como sujeto activo con una historia personal en el tiempo y en el espacio. La memoria desde la narración de sí mismo, con base en el recuerdo selectivo, dada nuestra condición cognitiva que impide almacenar toda la información experiencial. De allí, la necesidad de recuperar a través del lenguaje, percepciones que se tienen del mundo. Tal como se manifiesta, la autoconciencia y la memoria están sujetas a nuestra biografía, por consiguiente, a la identidad.

Por último, el cuarto anclaje, caracterizado por las demandas de la interacción social fundamentada en la coherencia comunicativa y el compromiso de intercambio con los otros, exige confianza y estabilidad personal para establecer fácilmente la comunicación, con un mínimo de conflicto y el establecimiento de negociaciones y consensos. Ello, da cabida a la representación identitario en correspondencia con la identidad social y personal.

Con base en los elementos constitutivos de la identidad, puede señalarse que cada persona, en tanto ser humano poseedor de un cuerpo, un nombre, posee autoconciencia y memoria que lo hacen sujeto de su propia historia, inmerso en las interacciones sociales, lo cual le otorga una identidad que evoluciona y se desarrolla dentro de pautas culturales e históricas, tradicionales o no, dentro de dinámicas de conflicto, con un período evolutivo propio, un pasado y un futuro, también apegada a un conjunto de significaciones y representaciones que son relativamente permanentes. Así, la identidad no es fija ni estática, cambia, se transforma, guardando siempre un núcleo fundamental que permite el reconocimiento de sí mismo.

Ello quiere decir que la identidad crea lazos indisolubles entre lo individual y lo social, no se puede separar el individuo del otro, tampoco se puede hablar de cambio o progreso individual sin tener en cuenta la idea de cambio social; es por ello que las crisis de

identidad individual y las crisis en el devenir histórico, generalmente, están unidas y contribuyen a explicarse mutuamente.

En efecto, el proceso de formación de la identidad se origina tanto por fuerzas intrínsecas como por las extrínsecas que la modifican según cambie la sociedad y las instituciones insertas en ella. En otras palabras, las interacciones influyen en las actitudes de los demás y de sí mismo. En consecuencia, la identidad está íntimamente relacionada con lo cultural y social. Esto implica entonces, un desafío en la formación de la identidad en el tiempo que vivimos, excesivamente matizado por la tecnología e información, en donde existe muy poco que pueda representar lo propio, lo nuestro.

Como se puede apreciar, según lo aportado por los autores citados anteriormente, la identidad es un concepto que permite explicar las situaciones que manejamos internamente y su enlace con el contexto; lo cual permite que el individuo se relacione y acople con sus espacios vitales, personas e instituciones que le permitan interactuar culturalmente. En ese sentido, la identidad lleva implícita una dimensión antropológica, psicológica y sociológica, por cuanto se trata de una construcción que emerge de las relaciones consigo mismo y los grupos. Por consiguiente, coloca mayor énfasis en lo descriptivo que en lo prescriptivo.

### **La identidad profesional docente**

La identidad personal se expresa en términos de distinguirse y diferenciarse, facilita la condición de identificarse con una carrera o profesión que, en un futuro, ofrezca garantía de éxito y, de manera general, responda a las interrogantes: ¿qué quiero ser?, ¿para qué? Toda elección lleva implícita una identificación, pero se definirá en su relación con lo real, profundizando conocimientos, ya que la elección de una carrera no se produce en términos

abstractos, en lo puramente conceptual, sino que está ligada a lo sociocultural, histórico, económico, etc.

En un contexto de cambio, la identidad docente no es sólo esencia o propiedad intrínseca del sujeto, es más de carácter intersubjetivo y relacional. “las identidades se construyen dentro de un proceso de socialización, en espacios de interacción donde la imagen de sí mismo se configura bajo el reconocimiento del otro”(Fernandez Cruz, 2006, p.162). Agregan estos autores, que ningún sujeto puede construir su identidad al margen de las identificaciones que los otros formulan sobre él. la identidad docente, para nuestro estudio, está configurada como el espacio común compartido entre el individuo, su entorno profesional social y la institución donde trabaja. Es decir, una mediación entre la identidad socio cultural y la personal.

Según estas precisiones, la identidad docente se transforma de manera continua, tiene que ver con la definición que un docente elabora de sí mismo e implica vínculos constantes con otros actores sociales, sin los cuales no puede definirse, ni reconocerse. Por otro lado, tenemos que la identidad personal actúa en campos específicos simultáneamente, uno de ellos es el ejercicio profesional. A tal efecto, (Fernandez Cruz, 2006) “se refiere a la identificación con un grupo social, en particular, a los profesores, quienes elaboran apreciaciones sobre su trabajo con base en las funciones que desempeñan, para ello se apoyan en las interrelaciones con sus pares.”(p.162) En otras palabras, es un proceso subjetivo con metas y motivaciones personales propiciadoras de la identificación de aquellos que se dedican a un mismo oficio, derivándose grupos y subgrupos pertenecientes a un colectivo. En el caso específico de los profesores, se consolida el grupo de profesionales de la docencia.

“En este proceso coexisten aspectos relacionados con la percepción que tienen de sí mismos los educadores a partir del ejercicio profesional y de los valores personales que se

reflejan en la interpretación que cada uno otorga a la profesión. Se deduce la inclusión de la docencia como una profesión unificadora de las identidades personales y profesionales” (Fernandez Cruz, 2006, p.162).

En el contexto universitario, encontramos que la construcción de la identidad profesional docente de estudiantes en período de formación está fuertemente arraigada a las rutinas de quiénes fueron sus profesores en los otros niveles del sistema educativo, a las vivencias más significativas construidas con la familia durante la infancia y al contacto directo con el contexto escolar. A estas primeras experiencias formativas, “las denomina aprendizaje vicario, dado que contribuyen a interiorizar modelos de comportamiento a lo largo de la escolaridad, además de influir en las acciones posteriores como profesionales” (Fernandez Cruz, 2006, p.163).

Es importante destacar que la identidad profesional se construye y reconstruye desde las fases de la carrera, los acontecimientos, las influencias de los centros educativos y las relaciones con los docentes. Por tanto, el cúmulo de experiencias vividas en cada una de estas etapas se convierte en la base fundamental para que cada estudiante conforme determinadas visiones e ideales sobre el ejercicio de la docencia traducida en intereses, necesidades, ocupaciones, compromisos y deseos personales. Categorías como estabilidad, ingresos, posibilidad de adquirir bienes materiales, aparecen casi inmutables.

A ello también se agrega la experiencia en escenarios escolares, la cual sigue siendo considerada como impactante por cuanto eleva el compromiso por la docencia, donde se reafirma y consolida el imaginario del futuro docente como formador. Aunque hoy la propia cultura escolar esté enfrentada a nuevos retos y a repensar su tarea formativa, con indicativos de cambio y transformación, sigue constituyendo un escenario válido para fraguar la identidad profesional docente.

Todos estos aspectos inciden fuertemente en las identidades colectivas que le dan sentido de pertenencia y pertinencia a las escuelas, pero, también, se convierten en situaciones desde donde los estudiantes universitarios deben empezar a construir su nueva identidad profesional.

## **2.4. MARCO CONCEPTUAL**

### **a. Ley de Reforma Magisterial**

Ley que norma las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de Educación Básica y Técnico Productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada. Regula sus deberes y derechos. (Ley de Reforma Magisterial, 2012)

### **b. Nivel de conocimiento de la Ley de Reforma Magisterial**

“Es el entendimiento, inteligencia, razón natural, Aprehensión intelectual de la realidad o de una relación entre los objetos, facultad con que nos relacionamos con el mundo exterior. Real Academia Española” (RAE). “posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo”. (Diccionario pedagógico).

### **c. Estructura y áreas de desempeño**

La Carrera Pública Magisterial (CPM) está estructurada en ocho escalas magisteriales y cuatro áreas de desempeño laboral. Gestión pedagógica, gestión institucional, formación docente y el de innovación e investigación. (Ley de Reforma Magisterial, 2012)

**d. Evaluación**

La evaluación puede conceptualizarse como un “proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. La Evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente”. Organización Para la Cooperación y el desarrollo económicos, (OCDE, 1961).

**e. Remuneraciones asignaciones e incentivos**

“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

**f. Motivación**

Sin motivación no puede haber satisfacción. “Las motivaciones difieren de un individuo a otro, evolucionan y pueden cambiar con el transcurso de los años y de las épocas. “La motivación de las personas tiene una dinámica compleja. Las condiciones de trabajo, el entorno, el trato que recibe de los superiores, el respeto y reconocimiento de los directivos por el trabajo de cada uno, la calidad de vida en el trabajo, el ambiente, etc., son factores de satisfacción importantes y por lo tanto motivadores para que una persona dé lo mejor de sí misma”(Perez Lopez, 1991, p.87).

**g. Proactividad**

La proactividad es la actitud del individuo que decide controlar su conducta de una manera activa y toma la iniciativa para obtener los resultados que cree que le ayudarán a estar mejor. “Las personas proactivas cuentan con valores

especialmente seleccionados, los cuales guían su accionar y a pesar de que les puedan suceder muchas cosas a su alrededor. Una persona proactiva es aquella que se adelanta a los problemas, los previene o está preparada para enfrentarlos eficientemente” (Balart Gritti, 2013, p.84).

#### **h. Satisfacción laboral**

Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, esta actitud es determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto, como las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser. Estas características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son: “Condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo, oportunidades de progreso” (P. Robbins, 1998, p.316).

#### **i. Identidad profesional**

La identidad profesional del docente constituye el “mecanismo mediante el cual los profesores se reconocen a sí mismos y son reconocidos por otros como miembros de una categoría social, la categoría de los profesores” (Loreto Nervi, 2007, p.18).

## **2.5. HIPÓTESIS**

### **2.5.2. Hipótesis general**

- a) Existe una relación directa y significativa de la Ley de Reforma Magisterial con la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq - Cusco, 2017.

### **2.5.3. Hipótesis específicas**

- a) El nivel de conocimiento de la Ley de Reforma Magisterial es Bajo en los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq - Cusco, 2017.
- b) Los docentes asumen una actitud negativa respecto a la Ley de Reforma Magisterial en la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq - Cusco, 2017.
- c) Existe una correlación alta significativa entre las dimensiones Ley de Reforma Magisterial y las dimensiones de la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq - Cusco, 2017.

## 2.6. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio 1: Ley de Reforma Magisterial N°29944

Dimensiones:

- Nivel de conocimiento de la Ley de la Reforma Magisterial
- Estructura y áreas de desempeño
- Evaluaciones
- Remuneraciones, asignaciones e incentivos.

Variable de estudio 2: La actitud docente

Dimensiones:

- Motivación
- Proactividad
- Satisfacción laboral
- Identidad profesional.

## 2.7. Operacionalización de variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Criterio De Evaluación
Variable de Ley de Reforma Magisterial N° 29944	“Norma que regula las relaciones entre el estado y los profesores nombrados que prestan servicio en las instituciones educativas del Perú.” (educación, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Nivel de conocimiento de la Ley de la Reforma Magisterial.</b> Es el entendimiento, inteligencia, razón natural, Aprehensión intelectual de la realidad o de una relación entre los objetos, facultad con que nos relacionamos con el mundo exterior. (RAE) Conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (a posteriori), o a través de la introspección (apriori). En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo. (Diccionario pedagógico).</li> <li><b>Estructura y áreas de desempeño docente.</b> “La CPM está estructurada en ocho escalas magisteriales y cuatro áreas de desempeño laboral. Gestión pedagógica, gestión institucional, formación docente y el de innovación e investigación”. (Ley de Reforma Magisterial, 2012, Art.11, p.26)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica las normas legales que regulan la labor docente en el Perú.</li> <li>Identifica los principios que rigen la Ley de Reforma Magisterial</li> <li>Identifica los objetivos de la Carrera Pública Magisterial.</li> <li>Reconocen los deberes y derechos en la Ley de Reforma Magisterial</li> <li>Identifica la estructura y áreas de desempeño en la Ley de Reforma Magisterial</li> <li>Relaciona las escalas y el nivel remunerativo.</li> <li>La percepción que existe con respecto a las áreas de desempeño.</li> <li>Identifica el área de desempeño docente con mayor aceptación.</li> </ul>	<p>Totalmente de acuerdo= 5</p> <p>De acuerdo=4</p> <p>Indeciso = 3</p> <p>En desacuerdo=2</p> <p>Totalmente en desacuerdo= 1</p>
“Ley que norma las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de Educación Básica y Técnico Productiva y en las instancias de		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Evaluaciones</b> Habitualmente se define a la evaluación como al proceso de recoger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce las evaluaciones que considera la Ley de Reforma Magisterial</li> </ul>	

<p>Gestión Educativa descentralizada. Regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos.” (Ley de Reforma Magisterial, 2012))</p>		<p>información orientada a la emisión de juicios de mérito de valor respecto de algún sujeto, objeto. Joan Mateo Andrés, la evaluación educativa sus prácticas y otras metáforas.</p> <p>La evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. La Evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente. OCDE pág. 58</p> <p>"La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables."</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce la finalidad de la evaluación de desempeño docente</li> <li>• Identifica los requisitos generales para el ingreso y ascenso a la siguiente escala magisterial</li> <li>• Reconoce que la evaluación comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.</li> </ul>	
<p><b>Variable de estudio 2</b> <b>La actitud docente</b></p>	<p>La actitud docente es una predisposición</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Remuneraciones, asignaciones e incentivos.</b></li> </ul> <p>"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo". Código del Trabajo artículo 41</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción sobre las remuneraciones en la Ley de Reforma Magisterial</li> <li>• Identifica el nivel remunerativo que percibe.</li> <li>• Percepción sobre las asignaciones e incentivos.</li> <li>• Obtiene el reconocimiento de la comunidad educativa.</li> <li>• Reconoce que la profesión docente le da estabilidad</li> </ul>	

<p>Actitud de los docentes, según Rada (2001) quien define a la actitud como el “agrado o desagrado que se expresa hacia una persona”, hecho u “objeto específico dentro de un proceso de aprendizaje” que involucra</p>	<p>ón, existente en el maestro(a) adquirido por aprendizaje, que impulsa a éste a comportarse de una manera determinada positiva o negativa</p>	<p>la satisfacción con el salario, pero eso no es todo: La motivación de las personas tiene una dinámica compleja. Las condiciones de trabajo, el entorno, el trato que recibe de los superiores, el respeto y reconocimiento de los directivos por el trabajo de cada uno, la calidad de vida en el trabajo, el ambiente, etc., son factores de satisfacción importantes y por lo tanto motivadores para que una persona dé lo mejor de sí misma”. (Perez,1991,p.87).</p> <p>Es un conjunto de fuerzas que impulsan a los agentes educativos, como personas y como grupo, hacia el logro de una misión determinada.</p> <p>En la práctica, la motivación es la preocupación y actuación continua, por suscitar, desarrollar y fortalecer actitudes positivas.</p> <p>Ramos Alvarez, Oscar Oswaldo y Marcos Meneses, Gladys María. “Actualizador Pedagógico” J.C. Grafica “Nelly” Lima- Perú. Pág. 257</p>	<p>emocional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra satisfacción personal por la remuneración que percibe.</li> <li>• Identifica que la Ley de Reforma Magisterial motiva a los docentes en el desarrollo profesional y personal.</li> <li>• Reconoce que el logro de sus alumnos evidencia su trabajo.</li> </ul>	
<p>aspectos cognitivos y afectivos. Así mismo, Gutiérrez y Quintero (2000) consideran la actitud como la “tendencia arraigada o adquirida o</p>	<p>frente a los cambios y dificultades que se presentan en la profesión docente en el país.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Proactividad.</b></li> </ul> <p>La pro actividad es la actitud del individuo que decide controlar su conducta de una manera activa y toma la iniciativa para obtener los resultados que cree que le ayudarán a estar mejor. Las personas proactivas cuentan con valores especialmente seleccionados, los cuales guían su accionar y a pesar de que les puedan suceder muchas cosas a su alrededor, deciden cómo quieren reaccionar ante esos estímulos y son capaces de anteponer siempre sus ideales y luchar con energía positiva ampliando de este modo su círculo de influencia. Y lo más importante, asumen la responsabilidad de los resultados que obtienen. Una persona proactiva es aquella que se adelanta a los problemas, los previene o está preparada para enfrentarlos eficientemente.</p> <p>Balart. M.J.(2013 p-84)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asume una conducta positiva ante las dificultades que se le presentan.</li> <li>• Propone solución a los problemas que se generan en su entorno.</li> <li>• Asume con responsabilidad los resultados que obtiene.</li> <li>• Anticipa soluciones a diferentes problemas o circunstancias.</li> </ul>	

<p>aprendida a reaccionar en pro o en contra de algo o de alguien". Se evidencia en forma de conducta de aproximación o de alejamiento y el objeto de la reacción adquiere por consecuencia un valor positivo o negativo desde el punto de vista del sujeto</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Satisfacción laboral.</b> Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, esta actitud es determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto, como las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser. Estas características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son: Condiciones de trabajo, Supervisión, Compañeros, Contenido del puesto, Seguridad en el empleo y Oportunidades de progreso. (Robbins, 1994, p.316).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percibe que su trabajo satisface sus expectativas.</li> <li>• Reconoce que la función que desempeña le da seguridad</li> <li>• Identifica las condiciones laborales que le dan satisfacción.</li> <li>• Reconoce que la profesión docente es una oportunidad de progreso.</li> <li>• Percibe falta de estabilidad laboral en su trabajo.</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Identidad profesional.</b> La identidad profesional del docente constituye el "mecanismo mediante el cual los profesores se reconocen a sí mismos y son reconocidos por otros como miembros de una categoría social, la categoría de los profesores" (Gislyng, 1992.p.12) esta identidad no surge automáticamente como resultado de la obtención de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Esta construcción requiere de un proceso individual y colectivo y es de naturaleza compleja y dinámica que se mantiene durante toda su vida laboral, lo que permite la configuración de representaciones subjetivas (manera como cada profesor organiza cognitivamente su experiencia social, creencias, valoraciones, juicios y actitudes) y colectivas a cerca de la profesión docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción crítica de la profesión docente.</li> <li>• Reconoce que la identidad profesional se construye.</li> <li>• Reconoce los factores que identifican al docente.</li> </ul>	

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE ESTUDIO**

El presente trabajo está enmarcado en el tipo de investigación básica, porque lleva a la búsqueda de nuevas ideas y campos de investigación. El investigador se esfuerza por conocer y entender mejor un problema o asunto, sin preocuparse por la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos. Con el propósito de recolectar datos de las variables, y la percepción de la Ley de Reforma Magisterial y su relación con la actitud de los docentes, para enriquecer e incrementar conocimientos respecto a estas variables de estudio, como lo proponen (Sanchez, & Reyes,C., 1996)

#### **3.2.NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

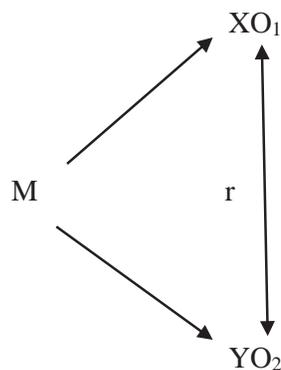
El nivel de investigación es descriptivo, porque describe el fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo, en una circunstancia temporal espacial determinada. Se trata de recoger información sobre el estado actual del fenómeno. También se puede realizar el análisis de la relación que puede existir entre las variables, que en este caso se trata de la Ley de Reforma Magisterial y la actitud de los docentes. (Sanchez, & Reyes, 1996)

### 3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es descriptivo correlacional porque tiene como propósito establecer la relación entre la Ley de Reforma Magisterial y la actitud de los docentes, y es transversal porque los datos fueron obtenidos en un solo momento y tiempo único.

(Hernandez Sampieri , Fernandez Collado,Baptista, 2006, P.151)

El esquema del diseño es la siguiente:



M = Muestra de docentes, X = Variable ley de reforma magisterial 29944, r = Relación entre variables, Y = Variable actitud de los docentes, O1 = Evaluación de la variable Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y O2 = Evaluaciones de la variable actitud de los docentes.

### 3.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

#### 3.4.1. Población

La población está constituida por los docentes varones y mujeres del nivel primario y secundario de la I.E.Mx. “Sagrado Corazón de Jesús”.

NIVEL	NÚMERO DE DOCENTES		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	
PRIMARIA	21	25	46
SECUNDARIA	25	28	53
TOTAL	46	53	99

**Fuente:** Archivo de la Unidad de Gestión Educativa Sagrado Corazón de Jesús.

### 3.1.1. Muestra

En el presente trabajo de investigación se tomará como muestra a 50 docentes de la I.E.Mx. “Sagrado Corazón de Jesús”.

NIVEL	NÚMERO DE DOCENTES		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	
SECUNDARIA	20	30	50
TOTAL	20	30	50

**Fuente:** Archivo de la Unidad de Gestión Educativa Sagrado Corazón de Jesús.

### 3.1.2. Muestreo

Para determinar el muestreo se utilizó la técnica de tipo no probabilístico, no estadístico e intencional a criterio del investigador.

### **3.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN**

La elección de la muestra de investigación es de tipo **no probabilístico** porque no depende de la probabilidad sino se decidió investigar en docentes de la I.E.Mx. “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Wanchaq del nivel primaria y secundario indistintamente.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1. Técnicas para la recolección de datos**

La técnica a su vez consiste en una regla o lineamiento para aplicar el método. De este modo podemos afirmar que la técnica nos permite aplicar el método de un estudio determinado.

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica del encuestado para cada variable de investigación.

#### **3.3.2. Instrumentos para la recolección de datos**

El instrumento a utilizar para el recojo de datos en el presente trabajo de investigación es una encuesta de escala valorativa tipo Likert, el mismo que consiste en dos cuestionarios, que ha sido diseñado a partir de los indicadores que provienen de las dimensiones de la investigación y se aplicará a los 50 docentes nombrados y contratados de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del nivel primaria y secundaria. El test consta de 26 enunciados para la ley de reforma y 17 enunciados para actitud docente.

### **3.4. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

Los instrumentos han sido validados por docentes expertos en investigación de la Escuela Profesional de Educación.

### 3.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento y análisis de la información se usó los siguientes:

- a) **Baremo**
- b) **Cuadros estadísticos**
- c) **Gráficos estadísticos**

**Cuadro 1. Baremo para la variable de la Ley de Reforma Magisterial N°29944.**

Atributo/Escala	Rango	Descripción
1 = Bajo	[26-60]	La Ley de Reforma Magisterial es baja ya que los programas educativos públicos que brinda no son eficientes
2 = Medio	[61-95]	La Ley de Reforma Magisterial es media ya que los programas educativos públicos que brinda suelen ser eficientes
3 = Alto	[96-130]	La Ley de Reforma Magisterial es alta ya que los programas educativos públicos que brinda son eficientes

El baremo de la variable Ley de Reforma Magisterial, corresponde a un rango establecido por la sumatoria de las respuestas de cada cuestionario, es decir que un total de 26 ítems por 5 respuestas, el número máximo de respuestas correctas sería de 130 puntos, mientras que el puntaje mínimo correspondería a 26 puntos, para cada escala el valor que existe esta dado de tal forma que 130 puntos menos 26 se obtiene un total de 104 puntos dividido entre 3 resulta 34,0 cuyo valor es el que diferencia a cada rango.

**Cuadro 2. Baremo para la variable de Actitud Docente:.**

Atributo/Escala	Rango	Descripción
1 = Bajo	[17-39]	La actitud docente es baja ya que su personalidad para trabajar en equipo y generar iniciativas es deficiente.
2 = Medio	[40-62]	La actitud docente es media ya que su personalidad para trabajar en equipo y generar iniciativas es poco eficiente.
3 = Alto	[63-85]	La actitud docente es alta ya que su personalidad para trabajar en equipo y generar iniciativas es eficiente.

En el caso del baremo de la variable actitud docente, donde los rangos fueron obtenidos de la sumatoria de los datos obtenidos del cuestionario, es decir que, de un total de 17 ítems por 5 respuestas, el puntaje máximo es 85, y en puntaje mínimo sería 17, el puntaje máximo se le restó 17 puntos, que hacen 68 unidades entre 3 escales sería aproximadamente de 22,6666... el cual es el valor de diferencia entre cada rango.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

##### 4.1.1. Descriptivos de la variable Ley de la Reforma Magisterial por cada reactivo.

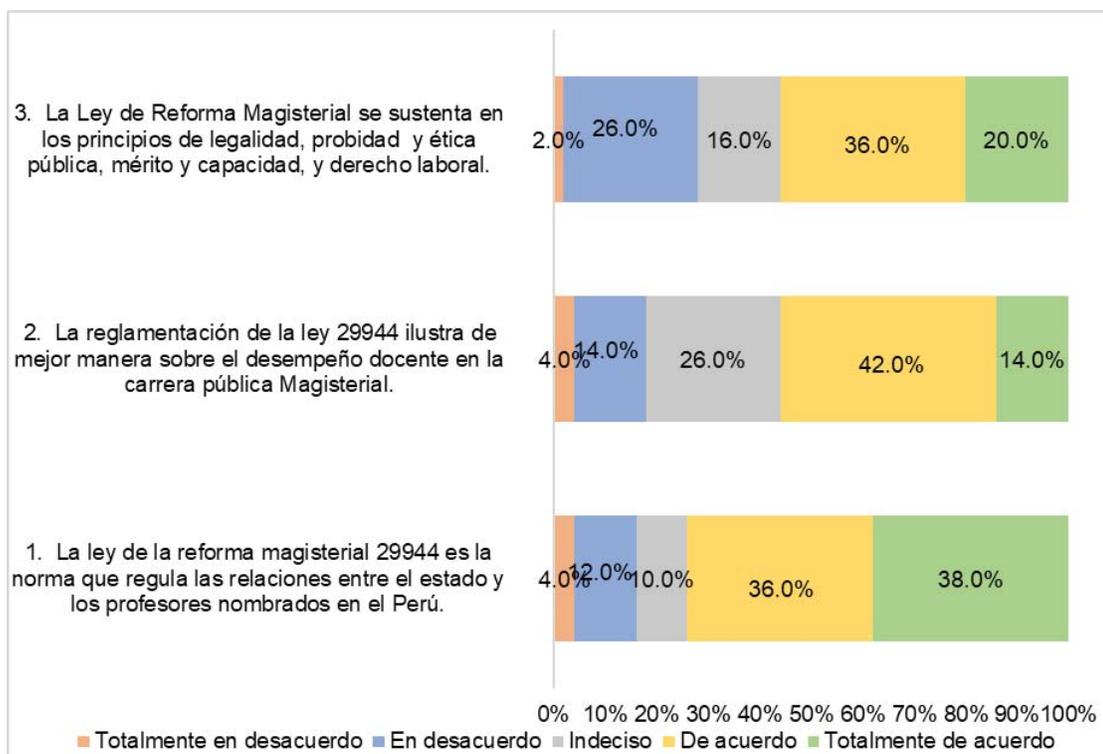
**Cuadro 3. Resultados del nivel de conocimiento de la Ley de la Reforma Magisterial en el docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús.**

Reactivos		Frecuencia (fi)	Porcentaje (ni%)
1. La Ley de Reforma Magisterial 29944 es la norma que regula las relaciones entre el estado y los profesores nombrados en el Perú.	Totalmente en desacuerdo	2	4,0%
	En desacuerdo	6	12,0%
	Indeciso	5	10,0%
	De acuerdo	18	36,0%
	Totalmente de acuerdo	19	38,0%
	Total	50	100,0%
2. La reglamentación de la Ley 29944	Totalmente en desacuerdo	2	4,0%

ilustra de mejor manera sobre el desempeño docente en la Carrera Pública Magisterial.	En desacuerdo	7	14,0%
	Indeciso	13	26,0%
	De acuerdo	21	42,0%
	Totalmente de acuerdo	7	14,0%
	Total	50	100,0%
3. La Ley de Reforma Magisterial se sustenta en los principios de legalidad, probidad y ética pública, mérito y capacidad, y derecho laboral.	Totalmente en desacuerdo	1	2,0%
	En desacuerdo	13	26,0%
	Indeciso	8	16,0%
	De acuerdo	18	36,0%
	Totalmente de acuerdo	10	20,0%
	Total	50	100,0%

Fuente: Resultados en SPSS v24.

**Figura 1. Comparación porcentual del nivel de conocimiento de la Ley de la Reforma Magisterial en el docente.**



Fuente: Resultados del análisis estadístico en SPSS.

### **Análisis e interpretación:**

1. De la pregunta N° 1 “*La Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 es la norma que regula las relaciones entre el estado y los profesores nombrados en el Perú.*” (Ley de Reforma Magisterial, 2012) Responden que está totalmente de acuerdo en un 38,0%; de acuerdo en un 36,0%; mientras que el 4,0% indica estar totalmente en desacuerdo; por tanto, la Ley de Reforma Magisterial regula la relación entre estado y profesores nombrados en especial esto se aprecia desde el año 2013 a través de nuevas políticas que aplica el estado vinculando los incrementos salariales en base al desempeño de los docentes; de esta forma la relación se hace más estable.

2. De la pregunta N° 2 “*La reglamentación de la Ley N° 29944 ilustra de mejor manera sobre el desempeño docente en la Carrera Pública Magisterial.*” En su mayoría el docente responde de acuerdo en un 42,0%; indeciso en un 16,0%; mientras que tan solo en un 4,0% indican estar totalmente en desacuerdo; por consiguiente, el estado busca contribuir a la formación de los profesores, a través de espacios de mejor continua, todo esto para medir el desempeño docente, teniendo un aspecto formativo en ellos.
3. De la pregunta N° 3 “*La Ley de Reforma Magisterial se sustenta en los principios de legalidad, probidad y ética pública, mérito y capacidad, y derecho laboral*”. En su mayoría el docente responde de acuerdo en un 36,0%; desacuerdo en un 26,0%; mientras que en un 2,0% responden totalmente en desacuerdo; esto da a entender que la Ley de Reforma Magisterial se sustenta su función en base a los deberes, derechos, estímulos, sanciones y término de la carrera del profesor donde se indican los principios, derechos, deberes y sanciones de los profesores.

**Cuadro 4. Resultados de la estructura y áreas de desempeño docente de la I.E. Mx.**

**Sagrado Corazón de Jesús.**

Reactivos		Frecuencia (fi)	Porcentaje (ni%)
4. La Ley de Reforma Magisterial está estructurada en 8 escalas magisteriales.	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	5	10,0%
	Indeciso	7	14,0%
	De acuerdo	20	40,0%
	Totalmente de acuerdo	18	36,0%
	Total	50	100,0%

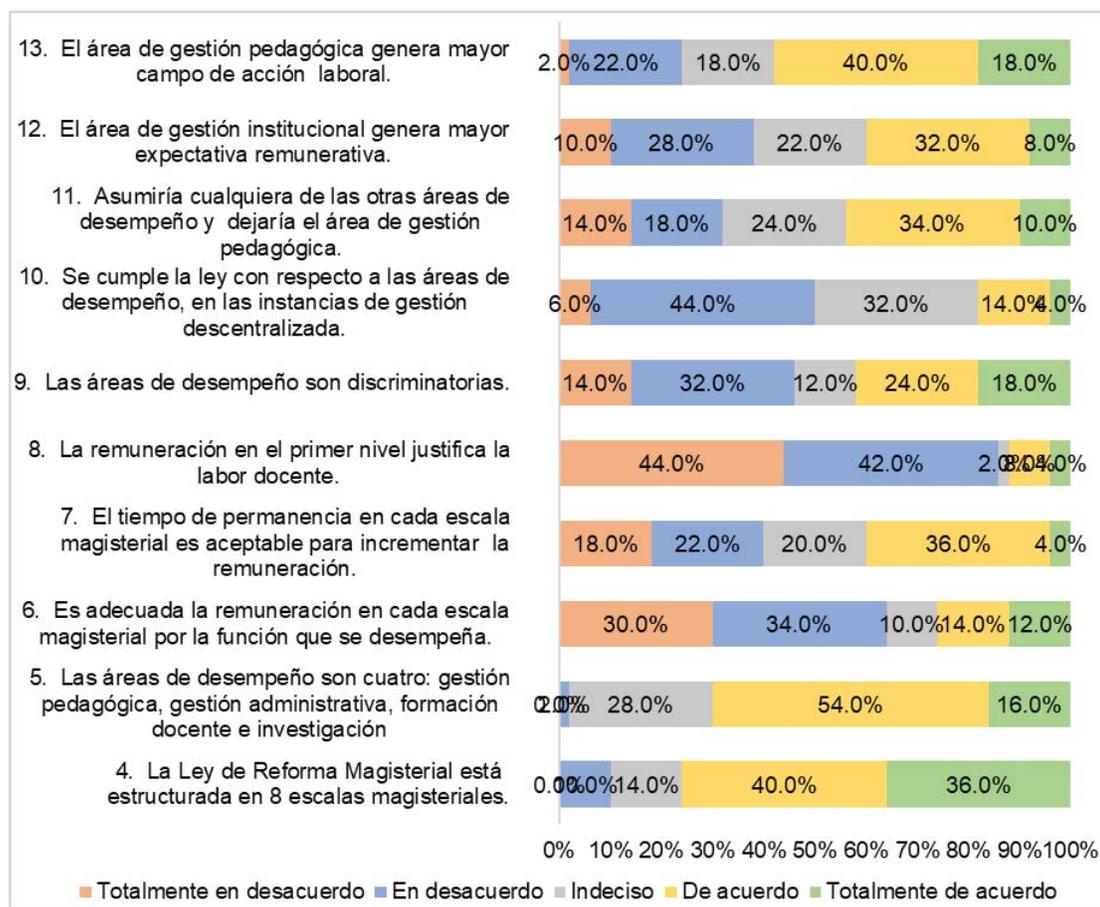
5. Las áreas de desempeño son cuatro: gestión pedagógica, gestión administrativa, formación docente e investigación	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	1	2,0%
	Indeciso	14	28,0%
	De acuerdo	27	54,0%
	Totalmente de acuerdo	8	16,0%
	Total	50	100,0%
6. Es adecuada la remuneración en cada escala magisterial por la función que se desempeña.	Totalmente en desacuerdo	15	30,0%
	En desacuerdo	17	34,0%
	Indeciso	5	10,0%
	De acuerdo	7	14,0%
	Totalmente de acuerdo	6	12,0%
	Total	50	100,0%
7. El tiempo de permanencia en cada escala magisterial es aceptable para incrementar la remuneración.	Totalmente en desacuerdo	9	18,0%
	En desacuerdo	11	22,0%
	Indeciso	10	20,0%
	De acuerdo	18	36,0%
	Totalmente de acuerdo	2	4,0%
	Total	50	100,0%
8. La remuneración en el primer nivel justifica la labor docente.	Totalmente en desacuerdo	22	44,0%
	En desacuerdo	21	42,0%

	Indeciso	1	2,0%
	De acuerdo	4	8,0%
	Totalmente de acuerdo	2	4,0%
	Total	50	100,0%
9. Las áreas de desempeño son discriminatorias.	Totalmente en desacuerdo	7	14,0%
	En desacuerdo	16	32,0%
	Indeciso	6	12,0%
	De acuerdo	12	24,0%
	Totalmente de acuerdo	9	18,0%
	Total	50	100,0%
10. Se cumple la ley con respecto a las áreas de desempeño, en las instancias de gestión descentralizada.	Totalmente en desacuerdo	3	6,0%
	En desacuerdo	22	44,0%
	Indeciso	16	32,0%
	De acuerdo	7	14,0%
	Totalmente de acuerdo	2	4,0%
	Total	50	100,0%
11. Asumiría cualquiera de las otras áreas de desempeño y dejaría el área de gestión pedagógica.	Totalmente en desacuerdo	7	14,0%
	En desacuerdo	9	18,0%
	Indeciso	12	24,0%

	De acuerdo	17	34,0%
	Totalmente de acuerdo	5	10,0%
	Total	50	100,0%
12. El área de gestión institucional genera mayor expectativa remunerativa.	Totalmente en desacuerdo	5	10,0%
	En desacuerdo	14	28,0%
	Indeciso	11	22,0%
	De acuerdo	16	32,0%
	Totalmente de acuerdo	4	8,0%
	Total	50	100,0%
13. El área de gestión pedagógica genera mayor campo de acción laboral.	Totalmente en desacuerdo	1	2,0%
	En desacuerdo	11	22,0%
	Indeciso	9	18,0%
	De acuerdo	20	40,0%
	Totalmente de acuerdo	9	18,0%
	Total	50	100,0%

Fuente: Resultados en SPSS v24.

**Figura 2. Comparación porcentual de la estructura y áreas de desempeño docente.**



Fuente: Resultados del análisis estadístico en SPSS.

### **Análisis e interpretación:**

1. De la pregunta N° 4 “*La Ley de Reforma Magisterial está estructurada en 8 escalas magisteriales*”. En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar de acuerdo en un 40,0%; totalmente de acuerdo en un 36,0%; mientras que el personal que indica en desacuerdo es representado por el 10,0%; por tanto, se puede decir que gracias a dicha Ley “*el Ministerio de Educación regula los criterios para la aplicación de esta disposición, brindando facilidades en zonas rurales o fronterizas con respecto al tiempo que tiene que pasar para cada escala magisterial.*”

2. De la pregunta N° 5 “*Las áreas de desempeño son cuatro: gestión pedagógica, gestión administrativa, formación docente e investigación.*” En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar de acuerdo en un 54,0%; indeciso en un 28,0%; mientras que el 2,0% están en desacuerdo.
3. De la pregunta N° 6, 7 y 8 se tiene que los docentes no son debidamente remunerados por el esfuerzo que ellos hacen y el tiempo en el que dedican dicha labor, en especial cuando se encuentran en el primer escalón, siendo esta una de las razones del porque el docente siente desconformidad con la remuneración adicional que se les otorga en cada escala magisterial; por otro lado, el tiempo en el que ellos desempeñan su labor es adecuada a partir del 2017 puesto que las horas de trabajo semanal que ellos realizan incrementaron su valor en S/ 66.67.
4. De la pregunta N° 9, 10, 11, 12, y 13 que expresa sobre las áreas de desempeño docente, se puede indicar que las áreas de desempeño laboral no son discriminatorias ya que estas áreas fueron elaboradas en base a la necesidad que existe en el servicio educativo, y que aplica en todos los docentes de instituciones públicas. Por otro lado, estas áreas no llegan a ser cumplidas a cabalidad, puesto que en las instituciones educativas públicas no siempre tienen la misma metodología de enseñanza y para esto se requiere diferentes estrategias que son aplicadas en base a la experiencia y los años de servicio, haciendo que en ocasiones no sigan el linaje de estas áreas de desempeño. Con respecto a la gestión pedagógica, los docentes indican que esta área si ayuda en su formación profesional porque son actividades que en ocasiones no implica en la enseñanza directa a los estudiantes, pero esta área sirve brindar asesorías y la coordinación de programas de formación, entre otros que hace al docente que amplíe su forma de pensar y el tipo de enseñanza que se debe brindar, pero esto no siempre suele ser atractivo para los docentes, porque son actividades que deben cumplir otros

profesionales que se dediquen a esa labor; es por tal motivo que los docentes prefieren enfocarse en el área de gestión institucional ya que les permite especializarse directamente en la educación generando una gestión educativa descentralizada.

**Cuadro 5. Resultados de la evaluación hacia el docente de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús.**

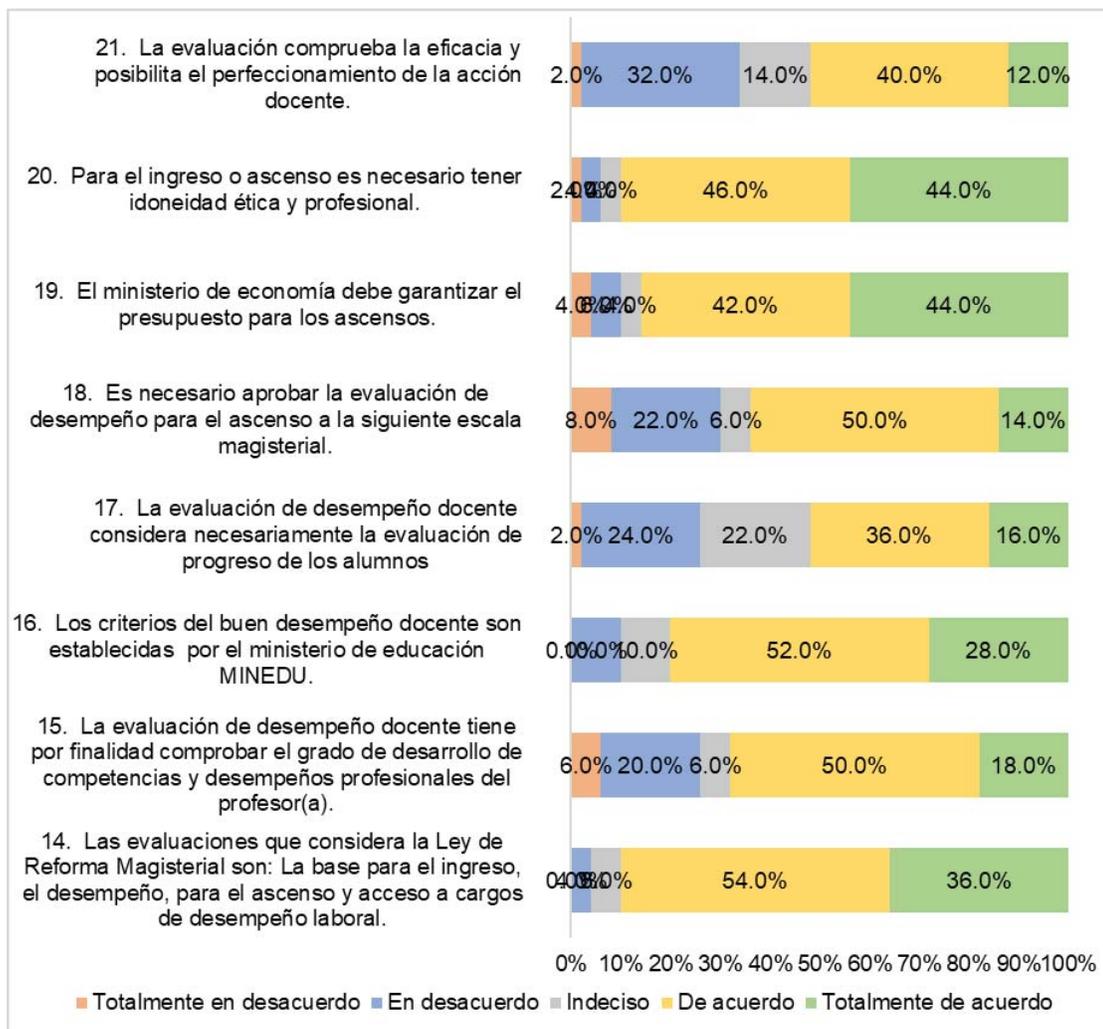
Reactivos		Frecuencia (fi)	Porcentaje (ni%)
14. Las evaluaciones que considera la Ley de Reforma Magisterial son: La base para el ingreso, el desempeño, para el ascenso y acceso a cargos de desempeño laboral.	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	2	4,0%
	Indeciso	3	6,0%
	De acuerdo	27	54,0%
	Totalmente de acuerdo	18	36,0%
	Total	50	100,0%
15. La evaluación de desempeño docente tiene por finalidad comprobar el grado de desarrollo de competencias y desempeños profesionales del profesor(a).	Totalmente en desacuerdo	3	6,0%
	En desacuerdo	10	20,0%
	Indeciso	3	6,0%
	De acuerdo	25	50,0%
	Totalmente de acuerdo	9	18,0%
	Total	50	100,0%
16. Los criterios del buen desempeño docente son establecidas por el ministerio de educación MINEDU.	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	5	10,0%

	Indeciso	5	10,0%
	De acuerdo	26	52,0%
	Totalmente de acuerdo	14	28,0%
	Total	50	100,0%
17. La evaluación de desempeño docente considera necesariamente la evaluación de progreso de los alumnos	Totalmente en desacuerdo	1	2,0%
	En desacuerdo	12	24,0%
	Indeciso	11	22,0%
	De acuerdo	18	36,0%
	Totalmente de acuerdo	8	16,0%
	Total	50	100,0%
18. Es necesario aprobar la evaluación de desempeño para el ascenso a la siguiente escala magisterial.	Totalmente en desacuerdo	4	8,0%
	En desacuerdo	11	22,0%
	Indeciso	3	6,0%
	De acuerdo	25	50,0%
	Totalmente de acuerdo	7	14,0%
	Total	50	100,0%
19. El Ministerio de Economía debe garantizar el presupuesto para los ascensos.	Totalmente en desacuerdo	2	4,0%
	En desacuerdo	3	6,0%
	Indeciso	2	4,0%
	De acuerdo	21	42,0%

	Totalmente de acuerdo	22	44,0%
	Total	50	100,0%
20. Para el ingreso o ascenso es necesario tener idoneidad ética y profesional.	Totalmente en desacuerdo	1	2,0%
	En desacuerdo	2	4,0%
	Indeciso	2	4,0%
	De acuerdo	23	46,0%
	Totalmente de acuerdo	22	44,0%
	Total	50	100,0%
21. La evaluación comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.	Totalmente en desacuerdo	1	2,0%
	En desacuerdo	16	32,0%
	Indeciso	7	14,0%
	De acuerdo	20	40,0%
	Totalmente de acuerdo	6	12,0%
	Total	50	100,0%

Fuente: Resultados en SPSS v24.

**Figura 3. Comparación porcentual de la evaluación hacia el docente.**



Fuente: Resultados del análisis estadístico en SPSS.

### **Análisis e interpretación:**

1. De la pregunta N° 14, 15, 16, 17 y 18 habla sobre el desempeño docente esto nos ayuda a medir el grado de desarrollo de competencias y desempeño profesional del docente, siendo esto uno de los factores para el ascenso a la siguiente escala magisterial; por otro lado, esta evaluación si repercute para la evaluación de progreso de los alumnos, siendo esta evaluación de desempeño docente importante mas no

indispensable en el progreso de los alumnos, puesto que existe otros factores que son más importantes.

2. De la pregunta N° 19, 20, 21 habla sobre las evaluaciones. En primer lugar, los docentes indican que quien debe garantizar las remuneraciones es el ministerio de educación ya que son ellos quienes miden la eficiencia como la idoneidad ética de los docentes, lo cual es necesario y fundamental para el ingreso y ascenso de los docentes. Por otro lado, la evaluación y perfeccionamiento de la acción del docente si son considerados por la Ley de Reforma Magisterial, siendo esto uno de los requisitos generales para el ingreso y ascenso.

**Cuadro 6. Resultados de las remuneraciones, asignaciones e incentivos hacia el docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús.**

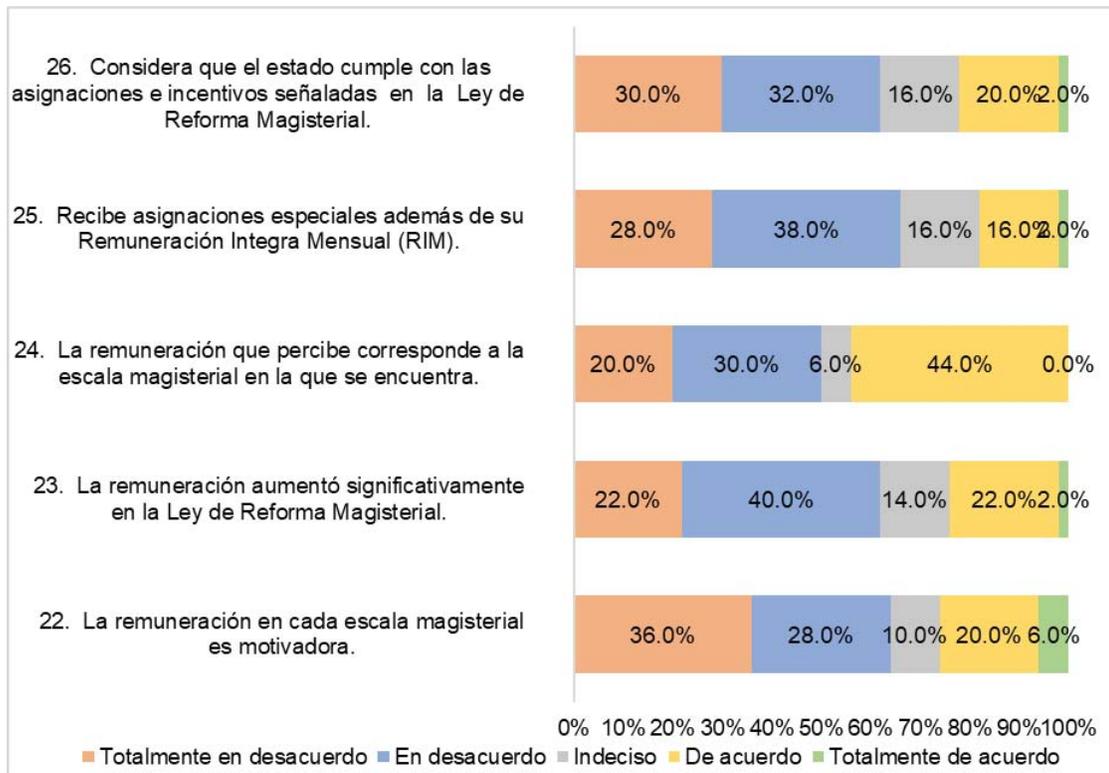
Reactivos		Frecuencia (fi)	Porcentaje (ni%)
22. La remuneración en cada escala magisterial es motivadora.	Totalmente en desacuerdo	18	36,0%
	En desacuerdo	14	28,0%
	Indeciso	5	10,0%
	De acuerdo	10	20,0%
	Totalmente de acuerdo	3	6,0%
	Total	50	100,0%
23. La remuneración aumentó significativamente en la Ley de Reforma Magisterial.	Totalmente en desacuerdo	11	22,0%
	En desacuerdo	20	40,0%
	Indeciso	7	14,0%

	De acuerdo	11	22,0%
	Totalmente de acuerdo	1	2,0%
	Total	50	100,0%
24. La remuneración que percibe corresponde a la escala magisterial en la que se encuentra.	Totalmente en desacuerdo	10	20,0%
	En desacuerdo	15	30,0%
	Indeciso	3	6,0%
	De acuerdo	22	44,0%
	Totalmente de acuerdo	0	0,0%
	Total	50	100,0%
25. Recibe asignaciones especiales además de su Remuneración Integra Mensual (RIM).	Totalmente en desacuerdo	14	28,0%
	En desacuerdo	19	38,0%
	Indeciso	8	16,0%
	De acuerdo	8	16,0%
	Totalmente de acuerdo	1	2,0%
	Total	50	100,0%
26. Considera que el estado cumple con las asignaciones e incentivos señaladas en la Ley de Reforma Magisterial.	Totalmente en desacuerdo	15	30,0%
	En desacuerdo	16	32,0%
	Indeciso	8	16,0%
	De acuerdo	10	20,0%
	Totalmente de acuerdo	1	2,0%

	Total	50	100,0%
--	-------	----	--------

Fuente: Resultados en SPSS v24.

**Figura 4. Comparación porcentual de las remuneraciones, asignaciones e incentivos hacia el docente.**



Fuente: Resultados del análisis estadístico en SPSS.

### **Análisis e interpretación:**

De la pregunta N° 22, 23, 24, 25 y 26 habla sobre las remuneraciones que adquiere el docente. Las remuneraciones no suelen ser motivadoras cuando subes en la escala magisterial, esto debido a que, para subir de escala, los docentes tienen que esperar un promedio de 3 años para subir cada escalón, donde su trabajo se realiza de manera constante, y en muchas ocasiones estos aumentos salariales no son cumplidos a cabalidad; si bien es cierto en el año 2017 aumento significativamente la remuneración por cada

semana de trabajo, pero esto no es un factor motivante ya que esto no siempre expresa una diferencia positiva en el sueldo mensual de los docentes.

#### 4.1.2. Descriptivos de la variable actitud docente por cada reactivo.

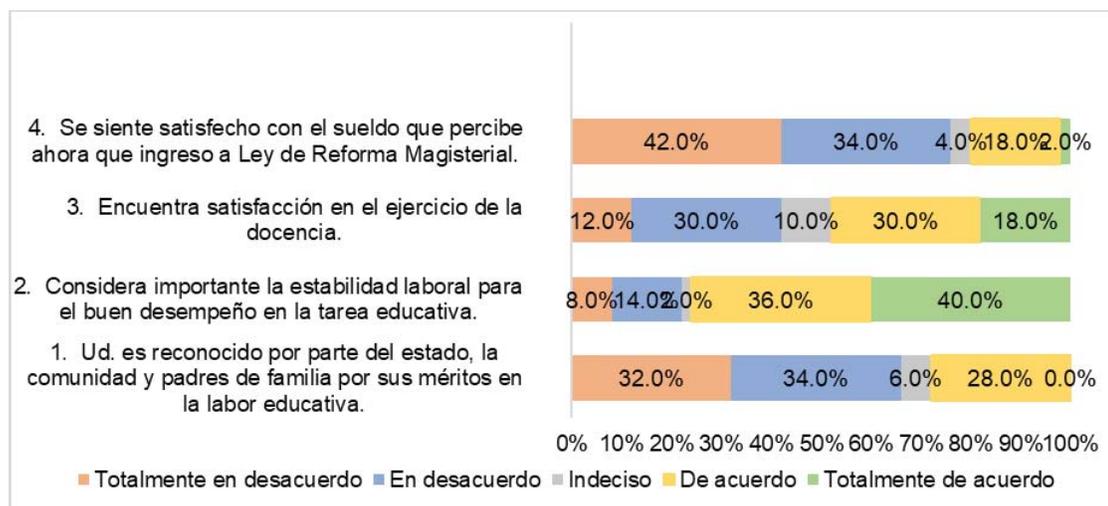
**Cuadro 7. Resultados de la motivación del docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús.**

Reactivos		Frecuencia (fi)	Porcentaje (ni%)
1. Ud. es reconocido por parte del estado, la comunidad y padres de familia por sus méritos en la labor educativa.	Totalmente en desacuerdo	16	32,0%
	En desacuerdo	17	34,0%
	Indeciso	3	6,0%
	De acuerdo	14	28,0%
	Totalmente de acuerdo	0	0,0%
	Total	50	100,0%
2. Considera importante la estabilidad laboral para el buen desempeño en la tarea educativa.	Totalmente en desacuerdo	4	8,0%
	En desacuerdo	7	14,0%
	Indeciso	1	2,0%
	De acuerdo	18	36,0%
	Totalmente de acuerdo	20	40,0%
	Total	50	100,0%
3. Encuentra satisfacción en el ejercicio de la docencia.	Totalmente en desacuerdo	6	12,0%
	En desacuerdo	15	30,0%

	Indeciso	5	10,0%
	De acuerdo	15	30,0%
	Totalmente de acuerdo	9	18,0%
	Total	50	100,0%
4. Se siente satisfecho con el sueldo que percibe ahora que ingreso a Ley de Reforma Magisterial.	Totalmente en desacuerdo	21	42,0%
	En desacuerdo	17	34,0%
	Indeciso	2	4,0%
	De acuerdo	9	18,0%
	Totalmente de acuerdo	1	2,0%
	Total	50	100,0%

Fuente: Resultados en SPSS v24.

**Figura 5. Comparación porcentual de la motivación del docente.**



Fuente: Resultados del análisis estadístico en SPSS.

**Análisis e interpretación:**

1. De la pregunta N° 1 *Ud. “es reconocido por parte del estado, la comunidad y padres de familia por sus méritos en la labor educativa”* (educacion, 2012). En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar en desacuerdo en un 34,0%; totalmente en desacuerdo en un 32,0%; mientras que los docentes que dicen estar indeciso es el 6,0%; por tanto, se puede decir que los docentes no tienen reconocimiento por la labor que ellos cumplen, que es el de superar los logros educativos en beneficio a los estudiantes.
2. De la pregunta N° 2 *“Considera importante la estabilidad laboral para el buen desempeño en la tarea educativa”* (educacion, 2012). En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar totalmente de acuerdo en un 40,0%; de acuerdo en un 36,0%; mientras que el 2,0% están indeciso; por tanto, se demuestra la importancia de la estabilidad laboral, ya que los docentes pasan por un proceso de conocimiento y dinamismo con sus estudiantes, y lo vienen realizando de forma profesional con el pasar del tiempo.
3. De la pregunta N° 3 *Encuentra satisfacción en el ejercicio de la docencia”* (Ley de Reforma Magisterial, 2012). En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar de acuerdo y en desacuerdo a la vez en un 30,0% en ambos casos; totalmente de acuerdo en un 18,0%; mientras que el 10,0% está indeciso; por consiguiente, los docentes no encuentran satisfacción al momento de cumplir su labor, esto a causa de la acción y función del docente, que en instituciones públicas suelen ser limitadas por la falta de equipamiento o herramientas que son vitales para la docencia.
4. De la pregunta N° 4 *“Se siente satisfecho con el sueldo que percibe ahora que ingreso a Ley de Reforma Magisterial”* (Ley de Reforma Magisterial, 2012). En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar totalmente en desacuerdo en un 42,0%; en

desacuerdo en un 34,0%; mientras que el 2,0% está totalmente de acuerdo; por consiguiente, el desempeño docente en una institución pública no llega ser relacionado con el ingreso que perciben acorde a la Ley de Reforma Magisterial.

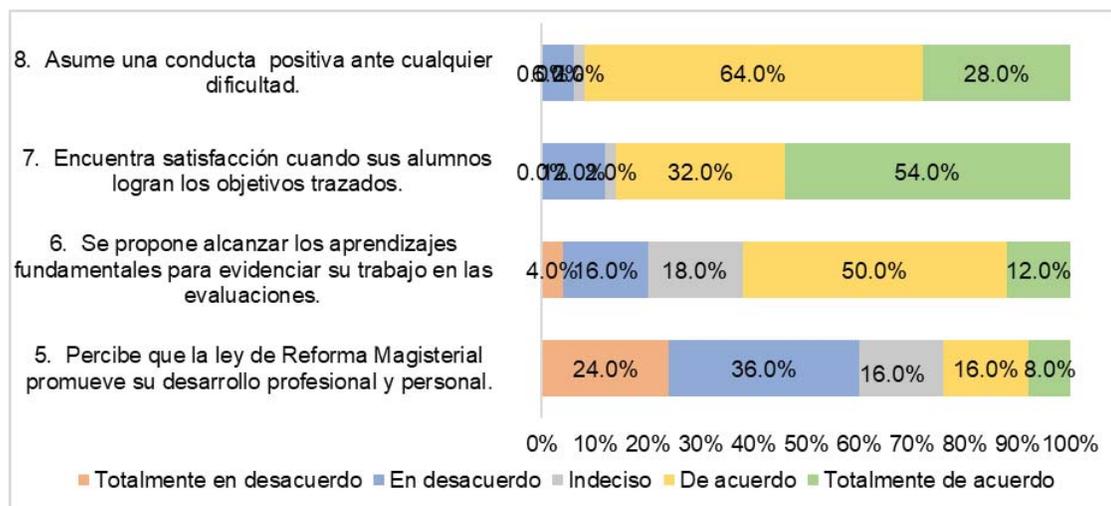
**Cuadro 8. Resultados de la pro actividad del docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús.**

Reactivos		Frecuencia (fi)	Porcentaje (ni%)
5. Percibe que la ley de Reforma Magisterial promueve su desarrollo profesional y personal.	Totalmente en desacuerdo	12	24,0%
	En desacuerdo	18	36,0%
	Indeciso	8	16,0%
	De acuerdo	8	16,0%
	Totalmente de acuerdo	4	8,0%
	Total	50	100,0%
6. Se propone alcanzar los aprendizajes fundamentales para evidenciar su trabajo en las evaluaciones.	Totalmente en desacuerdo	2	4,0%
	En desacuerdo	8	16,0%
	Indeciso	9	18,0%
	De acuerdo	25	50,0%
	Totalmente de acuerdo	6	12,0%
	Total	50	100,0%
7. Encuentra satisfacción cuando sus alumnos logran los objetivos trazados.	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	6	12,0%

	Indeciso	1	2,0%
	De acuerdo	16	32,0%
	Totalmente de acuerdo	27	54,0%
	Total	50	100,0%
8. Asume una conducta positiva ante cualquier dificultad.	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	3	6,0%
	Indeciso	1	2,0%
	De acuerdo	32	64,0%
	Totalmente de acuerdo	14	28,0%
	Total	50	100,0%

Fuente: Resultados en SPSS v24.

**Figura 6. Comparación porcentual de la pro actividad del docente.**



Fuente: Resultados del análisis estadístico en SPSS.

**Análisis e interpretación:**

1. De la pregunta N° 5 *“Percibe que la ley de Reforma Magisterial promueve su desarrollo profesional y personal.”* En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar en desacuerdo en un 36,0%; totalmente en desacuerdo en un 24,0%; mientras que el personal que indica estar totalmente de acuerdo es representado por el 8,0%; por tanto, la ley de Reforma Magisterial no promueve el desarrollo profesional y personal del docente, porque no promueve el conocimiento, aprendizaje, ni mucho menos el aumento salarial, que son factores que impiden desempeñar la labor del docente.
2. De la pregunta N° 6 *“Se propone alcanzar los aprendizajes fundamentales para evidenciar su trabajo en las evaluaciones.”* En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar de acuerdo en un 50,0%; indeciso en un 18,0%; mientras que el 4,0% están totalmente en desacuerdo; por tanto, se puede decir que los docentes si se proponen alcanzar los aprendizajes fundamentales, ya que de esta forma adquieres más conocimiento, compromiso, generas habilidades, y te formas profesionalmente que son aspectos que aportan en la evidencia de tus acciones en tu ámbito laboral.
3. De la pregunta N° 7 *“Encuentra satisfacción cuando sus alumnos logran los objetivos trazados.”* En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar de acuerdo en un 66,7%; totalmente de acuerdo en un 17,3%; mientras que el 2,7% están en desacuerdo; por consiguiente, se puede decir que los docentes se encuentran satisfechos cuando sus alumnos logran sus objetivos, porque de esa manera logran con el objetivo de pertenecer al área de la docencia, en otras palabras, un docente se siente realizado y satisfecho cuando sus alumnos sienten lo mismo por haber logrado sus objetivos.

4. De la pregunta N° 8 “*Asume una conducta positiva ante cualquier dificultad.*” En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar de acuerdo en un 64,0%; totalmente de acuerdo en un 28,0%; mientras que los docentes que dice estar indecisos es el 2,0%; por tanto, los docentes demuestran profesionalidad ante cualquier dificultad, a través del trabajo en equipo con sus demás colegas, o aplicando nuevas estrategias centrándose en lo que el docente puede controlar ante la situación.

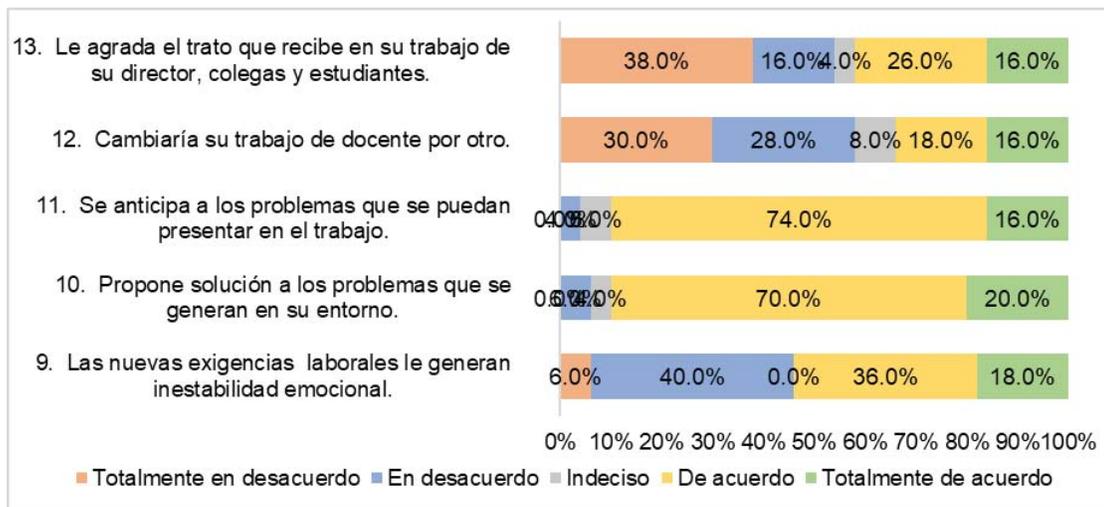
**Cuadro 9. Resultados de la satisfacción laboral del docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús.**

Reactivos		Frecuencia (fi)	Porcentaje (ni%)
9. Las nuevas exigencias laborales le generan inestabilidad emocional.	Totalmente en desacuerdo	3	6,0%
	En desacuerdo	20	40,0%
	Indeciso	0	0,0%
	De acuerdo	18	36,0%
	Totalmente de acuerdo	9	18,0%
	Total	50	100,0%
10. Propone solución a los problemas que se generan en su entorno.	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	3	6,0%
	Indeciso	2	4,0%
	De acuerdo	35	70,0%
	Totalmente de acuerdo	10	20,0%
	Total	50	100,0%

11. Se anticipa a los problemas que se puedan presentar en el trabajo.	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	2	4,0%
	Indeciso	3	6,0%
	De acuerdo	37	74,0%
	Totalmente de acuerdo	8	16,0%
	Total	50	100,0%
12. Cambiaría su trabajo de docente por otro.	Totalmente en desacuerdo	15	30,0%
	En desacuerdo	14	28,0%
	Indeciso	4	8,0%
	De acuerdo	9	18,0%
	Totalmente de acuerdo	8	16,0%
	Total	50	100,0%
13. Le agrada el trato que recibe en su trabajo de su director, colegas y estudiantes.	Totalmente en desacuerdo	19	38,0%
	En desacuerdo	8	16,0%
	Indeciso	2	4,0%
	De acuerdo	13	26,0%
	Totalmente de acuerdo	8	16,0%
	Total	50	100,0%

Fuente: Resultados en SPSS v24.

**Figura 7. Comparación porcentual de la satisfacción laboral del docente.**



Fuente: Resultados del análisis estadístico en SPSS.

### **Análisis e interpretación:**

1. De la pregunta N° 9 *Las nuevas exigencias laborales le generan inestabilidad emocional*. En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar en desacuerdo en un 40,0%; de acuerdo en un 36,0%; mientras que el 4,0% están indeciso; por consiguiente, se observa que las nuevas exigencias laborales no le generan inestabilidad emocional, esto a causa de que los docentes son conscientes de que se pueden venir dichos cambios de un momento a otro y ellos deben actuar de forma profesional.
2. De la pregunta N° 10 *Propone solución a los problemas que se generan en su entorno*. En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar de acuerdo en un 70,0%; totalmente de acuerdo en un 20,0%; mientras que el personal que dice estar indeciso es el 4,0%; por tanto, ya que los docentes demuestran tener actitud positiva ante cualquier dificultad, entonces los docentes lo demuestran proponiendo soluciones ante los problemas que pueda existir al momento de ejercer su profesión.
3. De la pregunta N° 11 *Se anticipa a los problemas que se puedan presentar en el trabajo*. En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar de acuerdo en un

74,0%; totalmente de acuerdo en un 16,0%; mientras que el 4,0% está en desacuerdo; por tanto, los docentes siempre tratan de anticipar los problemas poniendo atención a cada detalle por más insignificante que sea.

4. De la pregunta N° 12 “*Cambiaría su trabajo de docente por otro*” (educacion, 2012). En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar totalmente en desacuerdo en un 30,0%; en desacuerdo en un 28,0%; mientras que el 8,0% está indeciso; por consiguiente, la formación pedagógica que tiene el docente tiene una significativa importancia dentro de la práctica, siendo este un rol importante para ellos ya que desarrollan y forman competencias para el mundo profesional y laboral.
5. De la pregunta N° 13 “*Le agrada el trato que recibe en su trabajo de su director, colegas y estudiantes*” (educacion, 2012). En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar totalmente en desacuerdo en un 38,0%; de acuerdo en un 26,0%; mientras que el 4,0% están indecisos; por consiguiente, el trato que reciben los docentes no es el adecuado, siendo esto uno de los factores para que no ejerza adecuadamente su profesión, ya que sus superiores no demuestran interés en ellos, como en ocasiones también los alumnos, porque muchos de ellos no entienden la importancia de los temarios que el docente enseña.

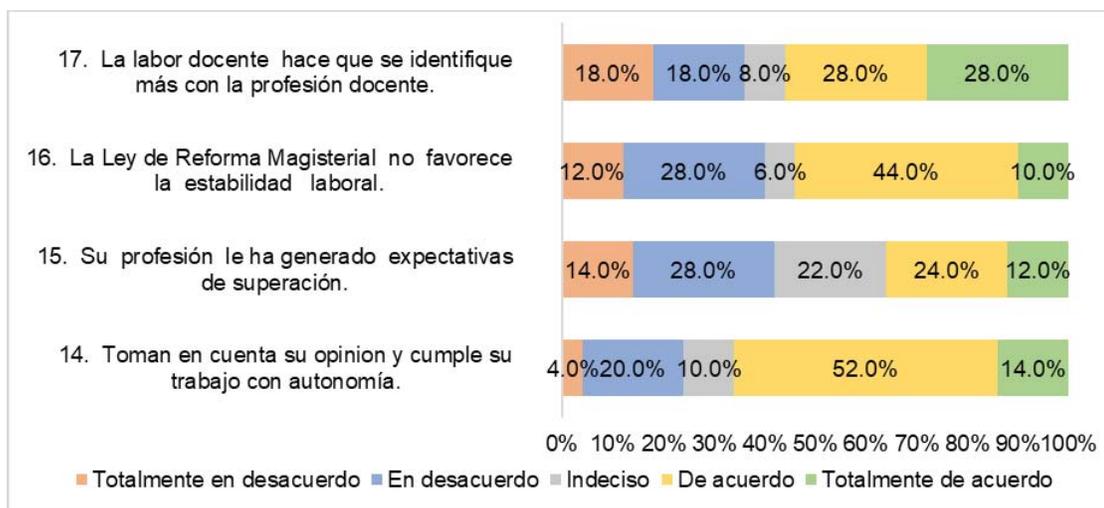
**Cuadro 10. Resultados de la identidad profesional del docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús.**

Reactivos		Frecuencia (fi)	Porcentaje (ni%)
14. Toman en cuenta su opinión y cumple su trabajo con autonomía.	Totalmente en desacuerdo	2	4,0%
	En desacuerdo	10	20,0%
	Indeciso	5	10,0%
	De acuerdo	26	52,0%
	Totalmente de acuerdo	7	14,0%
	Total	50	100,0%
15. Su profesión le ha generado expectativas de superación.	Totalmente en desacuerdo	7	14,0%
	En desacuerdo	14	28,0%
	Indeciso	11	22,0%
	De acuerdo	12	24,0%
	Totalmente de acuerdo	6	12,0%
	Total	50	100,0%
16. La Ley de Reforma Magisterial no favorece la estabilidad laboral.	Totalmente en desacuerdo	6	12,0%
	En desacuerdo	14	28,0%
	Indeciso	3	6,0%
	De acuerdo	22	44,0%
	Totalmente de acuerdo	5	10,0%
	Total	50	100,0%

17. La labor docente hace que se identifique más con la profesión docente.	Totalmente en desacuerdo	9	18,0%
	En desacuerdo	9	18,0%
	Indeciso	4	8,0%
	De acuerdo	14	28,0%
	Totalmente de acuerdo	14	28,0%
	Total	50	100,0%

Fuente: Resultados en SPSS v24.

**Figura 8. Comparación porcentual de la identidad profesional del docente.**



Fuente: Resultados del análisis estadístico en SPSS.

### **Análisis e interpretación:**

1. De la pregunta N° 14 “*Toman en cuenta su opinión y cumple su trabajo con autonomía.*” En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar de acuerdo en un 52,0%; en desacuerdo en un 20,0%; mientras que el personal que dice estar totalmente en desacuerdo es el 4,0%; por tanto, los docentes en muchas ocasiones toman decisiones ante los problemas o innovaciones que quieran implementar, esto a

causa de que ellos son los que están directamente con los estudiantes, por ende, ellos saben las deficiencias que puedan tener tanto dentro y fuera del aula.

2. De la pregunta N° 15 “*Su profesión le ha generado expectativas de superación.*” En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar en desacuerdo en un 28,0%; de acuerdo en un 24,0%; mientras que el 12,0% están totalmente de acuerdo; por consiguiente, esto es un problema importante porque da a entender que la docencia pública no genera expectativas de superación, y esto repercute en los alumnos, que no demuestran superación; todo esto en ocasiones suele ser a causa de las herramientas deficientes que tiene la institución o la malla académica que en muchas ocasiones no innovan.
3. De la pregunta N° 16 “*La Ley de Reforma Magisterial no favorece la estabilidad laboral.*” En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar de acuerdo en un 44,0%; en desacuerdo en un 28,0%; mientras que el 6,0% están indecisos; estos resultados dan a entender que las remuneraciones que se dan en la escala magisterial no favorecen en la estabilidad laboral de los docentes, ya que para subir de escalas tienes que esperar tres años desde que ejerces la profesión.
4. De la pregunta N° 17 “*La labor docente hace que se identifique más con la profesión docente.*” En su gran mayoría de los docentes encuestados indican estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en un 28,0% en ambos casos; a comparación de los docentes que dicen estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en un 18,0% en ambos casos; mientras que el 8,0% están indecisos; en conclusión, los docentes demuestran capacidad y pasión al momento de querer desempeñar su profesión, pero en ocasiones esta motivación que tienen ellos, suelen ser interrumpidos por el salario que perciben, por la poca importancia que les dan sus superiores o sus alumnos, entre otros factores que le dificultan su función.

#### 4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

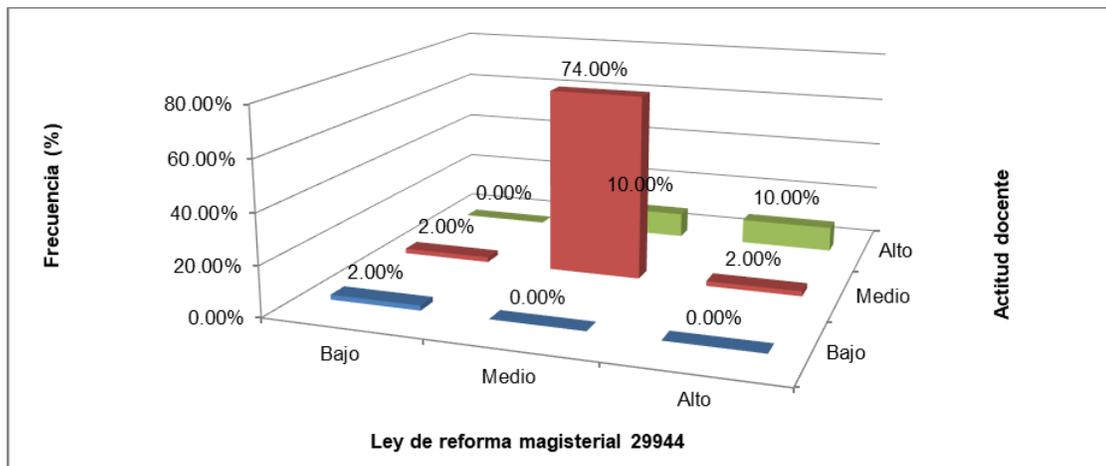
“Para realizar la prueba de hipótesis primero se realizó el análisis cruzado entre las variables *Ley de Reforma Magisterial 29944* y *la actitud docente*” de manera que los resultados indiquen que existe una afinidad o relación entre ambas variables, las mismas que serán llevadas a contraste estadístico.

**Cuadro 11. Resultados contingentes de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 con la actitud docente de la I.E. Mx. Sagrado Corazón de Jesús.**

Actitud docente								
Ley de reforma magisterial N° 29944	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Fi	ni%	Fi	ni%	fi	ni%	fi	ni%
Bajo	1	2,00%	1	2,00%	0	0,00%	2	4,00%
Medio	0	0,00%	37	74,00%	5	10,00%	42	84,00%
Alto	0	0,00%	1	2,00%	5	10,00%	6	12,00%
Total	1	2,00%	39	78,00%	10	20,00%	50	100,00%

Fuente: Resultados en SPSS v24.

**Figura 9. Barras desagrupadas cruzadas entre la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y la actitud docente.**



Fuente: Resultados del análisis estadístico en SPSS.

### **Análisis e interpretación:**

Como se puede observar los resultados porcentuales, estos indican que si la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 se muestra de forma baja en el docente, esto también genera que la actitud docente alcance un nivel bajo, lo cual está representado por el 2,00%; en el caso de que la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 presente un nivel medio que es el más notorio, incide en que la actitud docente también alcancen un nivel medio lo cual está representado por el 74,00%; pero en el caso de que la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 se muestre en el nivel alto, incide en que la actitud docente se encuentre en el nivel medio y alto, representado por el 10,00% en ambos casos. Por consiguiente, se aprecia que existe una relación directa entre ambas variables.

Para establecer la certeza de la relación entre ambas variables, se llevarán a la prueba de hipótesis de Chi cuadrado de Pearson.

**Ritual de la significancia estadística:**

Planteamiento de la hipótesis	H <sub>0</sub> : La Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 y la actitud docente son independientes	
	H <sub>a</sub> : La Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 y la actitud docente son dependientes	
Nivel de significancia	$\alpha = 0,05 = 5\%$	
Estadístico de contraste	Chi cuadrado de Pearson:	Valor calculado
	$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$	$\chi^2 = 41,453^a ; \rho = 0,000$
Escala del valor de coeficiente	Interpretación: Como $\rho = 0,000 < 0,05$ ; se tiene que si existe correlación	
Elección de la hipótesis	Como $\rho < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la Ley de la Reforma Magisterial 29944 y la actitud docente son dependientes	

Se acepta H<sub>a</sub> y se rechaza H<sub>0</sub>:

H<sub>a</sub>: La Ley de la Reforma Magisterial 29944 y la actitud docente son dependientes.

Esto denota que, si es importante la Ley de la Reforma Magisterial 29944 específicamente el nivel de conocimiento de la ley, estructura y áreas de desempeño, evaluaciones y remuneraciones, para afianzar la actitud docente.

**Cuadro 11. Resultados de la relación entre las dimensiones de las variables Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y actitud docente.**

<b>Dimensiones * Dimensiones</b>	$\chi^2$	$\rho - \text{valor}$	$\alpha$	<b>Se acepta H<sub>1</sub> o se rechaza H<sub>0</sub></b>
Nivel de conocimiento con motivación	$\chi^2 = 6,691^a$	0,153	5% = 0,05	Se acepta H <sub>0</sub>
Nivel de conocimiento con pro actividad	$\chi^2 = 6,300^a$	0,178	5% = 0,05	Se acepta H <sub>0</sub>
Nivel de conocimiento con satisfacción laboral	$\chi^2 = 1,657^a$	0,799	5% = 0,05	Se acepta H <sub>0</sub>
Nivel de conocimiento con identidad profesional	$\chi^2 = 0,216^a$	0,995	5% = 0,05	Se acepta H <sub>0</sub>
Estructura y áreas de desempeño docente con motivación	$\chi^2 = 5,064^a$	0,291	5% = 0,05	Se acepta H <sub>0</sub>
Estructura y áreas de desempeño docente con pro actividad	$\chi^2 = 50,568^a$	0,000	5% = 0,05	Se acepta H <sub>1</sub>
Estructura y áreas de desempeño docente con satisfacción laboral	$\chi^2 = 2,330^a$	0,675	5% = 0,05	Se acepta H <sub>0</sub>
Estructura y áreas de desempeño docente con identidad profesional	$\chi^2 = 4,452^a$	0,348	5% = 0,05	Se acepta H <sub>0</sub>
Evaluaciones con motivación	$\chi^2 = 1,672^a$	0,796	5% = 0,05	Se acepta H <sub>0</sub>

Evaluaciones con pro actividad	$\chi^2 = 25,304^a$	0,000	5% = 0,05	Se acepta $H_1$
Evaluaciones con satisfacción laboral	$\chi^2 = 10,185^a$	0,037	5% = 0,05	Se acepta $H_1$
Evaluaciones con identidad profesional	$\chi^2 = 3,393^a$	0,494	5% = 0,05	Se acepta $H_0$
Remuneraciones, asignaciones e incentivos con motivación	$\chi^2 = 18,254^a$	0,001	5% = 0,05	Se acepta $H_1$
Remuneraciones, asignaciones e incentivos con pro actividad	$\chi^2 = 8,967^a$	0,062	5% = 0,05	Se acepta $H_0$
Remuneraciones, asignaciones e incentivos con satisfacción laboral	$\chi^2 = 0,952^a$	0,917	5% = 0,05	Se acepta $H_0$
Remuneraciones, asignaciones e incentivos con identidad profesional	$\chi^2 = 4,752^a$	0,314	5% = 0,05	Se acepta $H_0$

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

### **Análisis e interpretación:**

En el cuadro se observa que la estructura y área de desempeño docente, que hace referencia a las 8 escalas magisteriales y cuadro de áreas de desempeño laboral, lo cual directamente se relaciona con la proactividad del docente, de manera que la actitud estará reflejada de manera activa, que demuestre iniciativa y orientado a obtener mejores resultados según el docente se encuentre en alguna de las escalas magisteriales, es decir que los docentes que se encuentren en las mejores escalas remunerativas directamente incidirá en su desempeño docente, sobre todo en la proactividad.

Las evaluaciones que se realiza al docente está orientada a recoger la información con respecto al despliegue de su labor docente para emitir juicios de valor con respecto a su práctica en aula y en los escenarios que demande la institución, esto directamente está involucrado con su proactividad. Donde la evaluación es crucial que refleje la información necesaria para generar una mejor proactividad del docente.

La evaluación que se le realiza al docente es un proceso eminentemente dinámico, sistemático y continuo que está orientado a determinar si existen cambios positivos, conductuales y en su propio rendimiento, el cual genera un determinado nivel de proactividad; por tanto, se hace necesario que la evaluación debe adquirir un sentido eficaz y que posibilite el perfeccionamiento de la acción docente, a través de lo cual se podrá obtener una mejor actitud del docente, demostrando así un alto grado de pro actividad.

Las remuneraciones, incentivos y asignaciones que se le brinda al docente como parte de la contraprestación que se realiza, es uno de los factores importantes que motivan su accionar como profesional de la motivación. Es necesario que las remuneraciones, incentivos y asignaciones se entiendan como un punto que genere motivación directa en la práctica docente debiendo el ministerio de educación enfocarse en no solamente exigir mejores resultados en cuanto a los procesos de enseñanza y aprendizaje, sino que también incentiven adecuadamente a estos docentes que tienen un espíritu alto de motivación.

## CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que llegamos están en concordancia con nuestros objetivos de investigación, hipótesis, marco teórico y son las siguientes:

**Primera.** -Conforme a los resultados obtenidos, en la aplicación de encuesta tipo Likert, podemos aseverar que existe una relación directa entre la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial y la actitud docente en los docentes de la Institución Educativa Mixta “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Wanchaq - Cusco, 2017. De manera que a un mayor alcance de la Ley de Reforma contribuirá a generar actitudes positivas en el desarrollo del proceso educativo y/o desempeño docente.

**Segunda.** - Los docentes se muestran inconformes en cuanto a la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial. Por parte de los docentes de la Institución Educativa Mixta “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Wanchaq - Cusco, 2017, por cuanto los docentes se muestran inconformes con dicha Ley.

**Tercera.** - En cuanto a la actitud de docentes de la Institución Educativa Mixta “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Wanchaq - Cusco, 2017, existe una actitud de descontento e inconformidad frente a la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial, específicamente en la remuneración, incentivos y asignaciones, no son de la aceptación en la mayoría de los docentes.

**Cuarta.-** El nivel de relación se da de manera positiva, entre las dimensiones de la Ley N° 29944 de la Reforma Magisterial y las dimensiones de la Actitud docente, por cuanto el nivel de conocimiento de la Ley, estructuras de las áreas de desempeño, evaluaciones y la motivación, proactividad, identidad profesional, y. de manera negativa se da entre las dimensiones de remuneraciones, asignaciones e incentivos y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mixta “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Wanchaq- Cusco, 2017.

## RECOMENDACIONES

1. Invocar a la Institución Educativa a considerar la socialización, de la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial, sea a modo de inducción, antes del inicio de buen año escolar. A fin de replicar el conocimiento de dicha Ley, en ese sentido se evitaría el desconocimiento y bajaría el nivel de rechazo. **aceptación.**
2. Los docentes de la institución educativa deben tener en cuenta que la Ley N°29944 de Reforma Magisterial tiene beneficios que muchos docentes no dan importancia, por ello desde la dirección el líder pedagógico debe enfocar la parte cognitiva.
3. Implementar las capacitaciones a través de Universidades acreditadas y de prestigio, que garanticen confianza para los procesos de evaluación aplicados al docente. A su vez mejorar el desempeño docente con capacitaciones por especialidades en estrategias didácticas que permitan el logro de aprendizajes fundamentales, competencias y capacidades en los discentes.
4. El Ministerio de Educación debe financiar los trabajos de investigación acción y las propuestas de innovación presentadas por los maestros, a nivel nacional e internacional y así garantizar soluciones a la problemática educativa a corto plazo o mediano plazo. A su vez incrementar el salario docente así esta sea de manera progresiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anónimo. (2016). reseña historica de la institucion educativa SAGRADO CORAZON DE JESUS.  
*aniversario de la institucion educativa ,2016.*
- Balart Gritti, M. J. (2013). La Proactividad el Cimientto del Éxito. Buenos Aires.
- Cecilia, R. C. (2005). *Innovación Docente en la Universidad en el Marco del EEES*. Murcia: Educatio.
- E., Ader. Egg. (1987). Diccionario de trabajo social. Buenos Aires, Argentina: HVMANITAS.
- Echeverria Alvarez, L. (1972). *Carta de Mexico*.
- Educación, M. d. (2006). *Ley General de Educación N°28044*. Lima: MINEDU.
- Fernandez Cruz, M. (2006). desarrollo profesional docente. Granada: Grupo Editorial  
Universitario.
- Fernandez, S. (2006). *las competencias en el marco de la convergencia Europea*. Madrid:  
Enconters on education.
- Festinger , L. (1962). Disonancia Coginitiva. California: Printend Universidad Estados de America.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1967). Actitudes mentales y actitudes motoras. Middletown: Addison-  
Wesley Pub, 1975.
- Gardner, H. (1983). Inteligencias multiples. Pensilvania: PAIDOS IBERICA.
- Hernandez Sampieri , Fernandez Collado,Baptista, R. (2006). *Metodología de la Investigación*.  
México: MacGraw-Hill/Interamericana.
- Herzberg, F. I. (1959). Motivación At Work. New Brunswick: sons, 1959.
- Hirsch Adler, A. (2005). *Construccion de una escala de actitudes sobre una ética profesional*.  
México: REDIE Revista de investigación educativa.

- Kuppers, V. (2005). *Vivir la vida con sentido. Actitud para vivir con pasión y sentido*. Holanda: Plataforma, 2013.
- Ley de Reforma Magisterial. (2012). *Ley N°29944*. MINEDU, Lima. Lima: Ministerio de Educación.
- Ley Universitaria, 3. (2014). *Normas Legales*. Lima: SUNEDU.
- Loreto Nervi, H. (2007). *¿Existe la Pedagogía?* Santiago de Chile: Editorial Universitaria Estudios.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- MEXICO, P. D. (1972). *Carta de México*. Texas: presidencia de república.
- MINEDU. (2006). *Ley General de Educación N° 28044*. Lima: Ministerio de Educación.
- Morales Vallejo, P. (2000). *Medición de actitudes en psicología y educación*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid: Universidad de Complutense.
- OCDE. (1961). PARIS.
- P. Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: San Diego State University.
- Perez Lopez, J. A. (1991). *Teoría de la Acción Humana en las Organizaciones la acción personal*. Madrid: Ediciones RIALP, S.A.
- Quintero Correa, C. (1989). *Derecho Constitucional. Artículos Sobre Derecho Constitucional*, 46.
- Revilla, J. C. (2003). *Los anclajes de la Identidad Personal*. Barcelona- España: Athenea Digital Revista.
- Reyes, M. I. (2004). *Formación de Profesores Universitarios*. Mexico: Miguel Angel Porrúa.

Rodriguez Mondejar, F. (2000). Las Actitudes del Profesorado hacia la informática. Valencia:  
Revista píxel-bit.

Sanchez, C Y Reyes,C. (1996). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Mantaro.

Tenti Fanfani, E. (1995). sociología de la educacion. Buenos Aires: UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
QUILMES EDICIONES.

Viktor , F. E. (2004). El Hombre En Busca Del Sentido. Washington: www.snowballpublishing.com.

### **WEBGRAFIA**

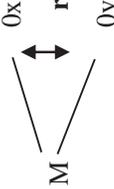
41, C. d. (13 de Junio de 2002). *Leyes-cl.com*. Obtenido [de http://www.google.com/amp/leyes-cl.com/amp/código del trabajo/41.htm](http://www.google.com/amp/leyes-cl.com/amp/código_del_trabajo/41.htm)

Diario La Republica. (17 de agosto de 2017). *www.la republica.com.pe*. Obtenido de Huelga de docentes: <https://larepublica./sociedad/1065680-dirigentes-del-sute-cusco-son-denunciados-por-vandalismo>

# ANEXOS

**ANEXO 1**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES/ DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL.</b> ¿En qué medida se relaciona la Ley de Reforma Magisterial con la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL.</b> Determinar en qué medida se relaciona la Ley de Reforma Magisterial con la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq- Cusco, 2017.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL.</b> Existe una relación <b>directa y significativa</b> de la Ley de Reforma Magisterial con la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017.</p>	<p><b>Variable de estudio 1:</b> Ley de Reforma Magisterial.</p> <p><b>Variable de estudio 2:</b> Actitud de los docentes</p>	<p><b>Tipo:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo Correlacional.</p> 
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>-¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Ley de Reforma Magisterial de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco,</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>-Establecer la influencia de la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial en los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>-El nivel de conocimiento de la Ley de Reforma Magisterial es <b>Bajo</b> en los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017.</p>	<p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ley de Reforma Magisterial N° 29944</b></li> <li>-Nivel de conocimiento de la Ley de Reforma Magisterial</li> </ul>	<p>Población: 99 docentes</p> <p>Muestra: 50 docentes</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos. Encuesta de escala valorativa sobre las actitudes de los docentes. Test sobre la Ley de</p>

<p>2017?</p> <p>-¿Qué actitud docente prevalece frente a la Ley de Reforma Magisterial en los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017?</p>	<p>-Analizar la actitud docente que prevalece frente a la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial en los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017.</p>	<p>-Prevalece una actitud <b>negativa</b> frente a la Ley de Reforma Magisterial en los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017.</p>	<p>-Estructura y áreas de desempeño -Evaluaciones -Remuneraciones, asignaciones e incentivos.</p>	<p>Reforma Magisterial.</p>
<p>2017?</p> <p>-¿Qué grado de correlación existe entre las dimensiones Ley de Reforma Magisterial y las dimensiones de la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017?</p>	<p>- Identificar el nivel de correlación existe entre las dimensiones Ley N° 29944 de Reforma Magisterial y las dimensiones de la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco, 2017.</p>	<p>-Existe una correlación alta significativa entre las dimensiones Ley de Reforma Magisterial y las dimensiones de la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq-Cusco,2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actitud de los docentes</b></li> <li>-Motivación</li> <li>-Pro actividad</li> <li>-Satisfacción laboral</li> <li>-Identidad profesional.</li> </ul>	<p><b>Método de análisis de datos:</b> Procesamiento estadístico en EXCEL y SPSS v21 a partir de estadísticos descriptivos, así como elaboración de tablas, gráficos estadísticos y el análisis e interpretación de resultados. Prueba de hipótesis Chi cuadrada</p>

## ANEXO 2



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**



**“Año del buen servicio al ciudadano”**

CUSCO, 07 DE DICIEMBRE DEL 2017

SEÑOR(A): Mgt. REBECA PACHECO QUISPE  
 DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS”

ASUNTO: SOLICITO INFORMACIÓN INSTITUCIONAL DE SU PLANTEL EDUCATIVO

Previo, un cordial saludo me dirijo a Ud. Con la finalidad de solicitar a su despacho, INFORMACIÓN INSTITUCIONAL DE SU PLANTEL EDUCATIVO, institución educativa que usted tan eficientemente viene dirigiendo, los datos recopilados servirá a dos estudiantes para su trabajo de tesis que vienen realizando en la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, a quienes yo voy asesorando con la responsabilidad pertinente, los estudiantes tesisistas son los siguientes:

- 1.- MADELINE CCOPA TORRES
- 2.- VIDAL CCOPA TORRES

Agradeciendo anticipadamente por la atención que merezca el presente, uso la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi estima personal.

Atentamente:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN  
 ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES

Dr. Manuel Gamarra Moscoso  
 DOCENTE

Dr. Manuel Alberto Gamarra Moscoso  
 DOCENTE DE LA FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS  
 DE LA COMUNICACIÓN,  
 ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES.  
 DNI N° 23800556



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL  
CUSCO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA  
COMUNICACIÓN**



**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**



**“Año del buen servicio al ciudadano”**

Cusco, 21 de noviembre del 2017

**SEÑORA: Mgt. REBECA PACHECO QUISPE**  
Directora de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” -  
Cusco

**ASUNTO: Solicito autorización para aplicar instrumento de encuesta**

Es grato dirigirme a Ud. para manifestarle que en la Facultad de educación y Ciencias de la Comunicación, Escuela Profesional de Educación Secundaria, para efectos de titulación los estudiantes tienen que elaborar un informe de investigación en el campo de la educación.

En tal virtud solicito a su Despacho **AUTORIZAR** dar las facilidades a los estudiantes para la aplicación de las encuestas a los docentes del nivel secundario en forma general, a fin de recoger información para desarrollar el tema de investigación **“Influencia de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y la Actitud Docente”** que viene siendo desarrollado por los estudiantes:

- CCOPA TORRES, Madeline.
- CCOPA TORRES, Vidal.

Agradeciendo anticipadamente por la atención que merezca el presente, uso la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi estima personal.

Atentamente:

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Dr. Angel Zenón Choocachanca Cuadro  
DIRECTOR



MINISTERIO  
DE  
EDUCACION

DIRECCION  
REGIONAL DE  
EDUCACION

UNIDAD DE GESTION  
EDUCATIVA LOCAL  
CUSCO

INSTITUCION EDUCATIVA  
"SAGRADO CORAZON DE JESUS"



CODIGO PRIMARIA N° 0928820 CODIGO SECUNDARIA N° 0933598  
Av. 28 de Julio s/n Distrito de Wanchaq Teléfono: 268309 Cel: 962304529

**"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"**

**LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "SAGRADO CORAZON DE JESUS" DEL DISTRITO DE WANCHAQ, PROVINCIA DE CUSCO, DEPARTAMENTO DE CUSCO, OTORGA LA PRESENTE:**

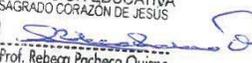
## **CONSTANCIA**

A los estudiantes de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación, Escuela Profesional de Educación Secundaria: **Madeline Ccopa Torres**, y **Vidal Ccopa Torres**; por haber aplicado instrumentos de encuesta a los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Sagrado Corazón de Jesús" distrito de Wanchaq, provincia Cusco, departamento de Cusco.

Para recoger información y elaborar un informe de investigación en el campo de la educación sobre el tema de investigación: **"INFLUENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL N° 29944 Y LA ACTITUD DOCENTE"**

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Cusco, enero del 2018.


 INSTITUCION EDUCATIVA  
SAGRADO CORAZON DE JESUS  
  
 Prof. Rebeca Pacheco Quispe  
DIRECTORA (a)

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

Título de trabajo de investigación

"INFLUENCIA DE LA LEY N° 29944 DE REFORMA MAGISTERIAL EN LA ACTITUD DE LOS DOCENTES DE LA I.E Mx.SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS, DEL DISTRITO WANCHAQ - CUSCO 2017"

Nombre del instrumento: Encuesta tipo Likert

Investigadoras: 1.- Madeline Ccopa Torres

2.- Vidal Ccopa Torres

### DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y apellidos: Dr. EDWIN PERALTA ALVAREZ

Lugar y fecha: cusco, 03 de Enero del 2018

### II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

#### 1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

*Revisar la redacción del Instrumento*

#### 2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

*Si existe coherencia*

#### 3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

*Los ítems están bien estructurados*

### III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS

*Cambiar la orientación de los ítems porque en gran parte son afirmativas*

### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

*Dr. Edwin Peralta Alvarez*

Dr. ....

DNI. 23805468

Teléfono. 984864229

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

Influencia De La Ley N° 29944 De Reforma Magisterial En La Actitud De Los Docentes De La I.E Mx.Sagrado Corazón De Jesús, Del Distrito Wanchaq - Cusco 2017

Nombre del instrumento: Cuestionario

Investigadoras: 1.- Madeline Ccopa Torres

2.- Vidal Ccopa Torres

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X		
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y profundidad.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados con cantidad y profundidad.			X		
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			X		
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			X		
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X		
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.			X		
	10. METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

PROMEDIO: .....80.....%

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
 Firma  
 Dr. My. Claudia Ferrate Alvarez  
 DNI 23805065  
 Teléfono 984864249

## ANEXO.3



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
 FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
**ENCUESTA DE ESCALA VALORATIVA TIPO LIKERT PARA  
 DOCENTES DE LA  
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA Mx. SAGRADO CORAZÓN DE  
 JESÚS-CUSCO**  
**SOBRE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N°29944**



Apreciado (a) docente:

La presente encuesta es parte de una investigación que nos permitirá conocer la influencia de la Ley de Reforma Magisterial en la actitud de los docentes. Para lo cual solicitamos responder las siguientes preguntas con la mayor SINCERIDAD Y HONESTIDAD; Por cuanto solo será utilizado para los propósitos de la investigación No existen respuestas correctas o incorrectas; Utilice el tiempo necesario; El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente De acuerdo

N°	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
01	La ley de la reforma magisterial 29944 es la norma que regula las relaciones entre el estado y los profesores nombrados en el Perú.		X			
02	La reglamentación de la ley 29944 ilustra de mejor manera sobre el desempeño docente en la carrera pública Magisterial.		X			
03	La Ley de Reforma Magisterial se sustenta en los principios de legalidad, probidad y ética pública, mérito y capacidad, y derecho laboral.				X	
04	La Ley de Reforma Magisterial está estructurada en 8 escalas magisteriales.				X	
05	Las áreas de desempeño son cuatro: gestión pedagógica, gestión administrativa, formación docente e investigación				X	
06	Es adecuada la remuneración en cada escala magisterial por la función que se desempeña.		X			
07	El tiempo de permanencia en cada escala magisterial es aceptable para incrementar la remuneración.			X		
08	La remuneración en el primer nivel justifica la labor docente.	X				
09	Las áreas de desempeño son discriminatorias.				X	
10	Se cumple la ley con respecto a las áreas de desempeño, en las instancias de gestión descentralizada.			X		
11	Asumiría cualquiera de las otras áreas de desempeño y dejaría el área de gestión pedagógica.		X			
12	El área de gestión institucional genera mayor expectativa remunerativa.				X	
13	El área de gestión pedagógica genera mayor campo de acción laboral.				X	
14	Las evaluaciones que considera la Ley de Reforma Magisterial son: para el ingreso, de desempeño, para el ascenso y acceder a cargos de desempeño laboral.				X	

15	La evaluación de desempeño docente tiene por finalidad comprobar el grado de desarrollo de competencias y desempeños profesionales del profesor(a).			X	
16	Los criterios del buen desempeño docente son establecidas por el ministerio de educación. MINEDU			X	
17	La evaluación de desempeño docente considera necesariamente la evaluación de progreso de los alumnos	X			
18	Es necesario aprobar la evaluación de desempeño para el ascenso a la siguiente escala magisterial.			X	
19	El ministerio de economía debe garantizar el presupuesto para los ascensos.			X	
20	Para el ingreso o ascenso es necesario tener idoneidad ética y profesional.				X
21	La evaluación comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.	X			
22	La remuneración en cada escala magisterial es motivadora.	X			
23	La remuneración aumentó significativamente en la Ley de Reforma Magisterial.	X			
24	La remuneración que percibe corresponde a la escala magisterial en la que se encuentra.			X	
25	Recibe asignaciones especiales además de su Remuneración Integra Mensual (RIM).			X	
26	Considera que el estado cumple con las asignaciones e incentivos señaladas en la Ley de Reforma Magisterial.		X		

*¡Agradecido por su colaboración!*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
 FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
**ENCUESTA DE ESCALA VALORATIVA TIPO LIKERT PARA  
 DOCENTES DE LA  
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA Mx. SAGRADO CORAZÓN DE  
 JESÚS-CUSCO**



**ENCUESTA DE ESCALA VALORATIVA TIPO LIKERT SOBRE LA ACTITUD DOCENTE**

Apreciado (a) docente:

La presente encuesta es parte de una investigación que nos permitirá conocer la influencia de la Ley de Reforma Magisterial en la actitud de los docentes. Para lo cual solicitamos responder las siguientes preguntas con la mayor SINCERIDAD Y HONESTIDAD; Por cuanto solo será utilizado para los propósitos de la investigación No existen respuestas correctas o incorrectas; Utilice el tiempo necesario; El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente De acuerdo

Nº	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
01	Ud. es reconocido por parte del estado, la comunidad y padres de familia por sus méritos en la labor educativa.		X			
02	Considera importante la estabilidad laboral para el buen desempeño en la tarea educativa.				X	
03	Encuentra satisfacción en el ejercicio de la docencia.				X	
04	Se siente satisfecho con el sueldo que percibe ahora que ingreso a Ley de Reforma Magisterial.	X				
05	Percibe que la ley de Reforma Magisterial promueve su desarrollo profesional y personal.			X		
06	Se propone alcanzar los aprendizajes fundamentales para evidenciar su trabajo en las evaluaciones.				X	
07	Encuentra satisfacción cuando sus alumnos logran los objetivos trazados.					X
08	Asume una conducta positiva ante cualquier dificultad.				X	
09	Las nuevas exigencias laborales le generan inestabilidad emocional.				X	
10	Propone solución a los problemas que se generan en su entorno.				X	
11	Se anticipa a los problemas que se puedan presentar en el trabajo.				X	
12	Cambiaría su trabajo de docente por otro.			X		
13	Le agrada el trato que recibe en su trabajo de su director, colegas y estudiantes.			X		
14	Toman en cuenta su opinión y cumple su trabajo con autonomía.			X		
15	Su profesión le ha generado expectativas de superación.		X			
16	La Ley de Reforma Magisterial no favorece la estabilidad laboral.				X	
17	La labor docente hace que se identifique más con la profesión docente.				X	

***¡Agradecido por su colaboración!***

## ANEXO 4

### FOTOGRAFÍAS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

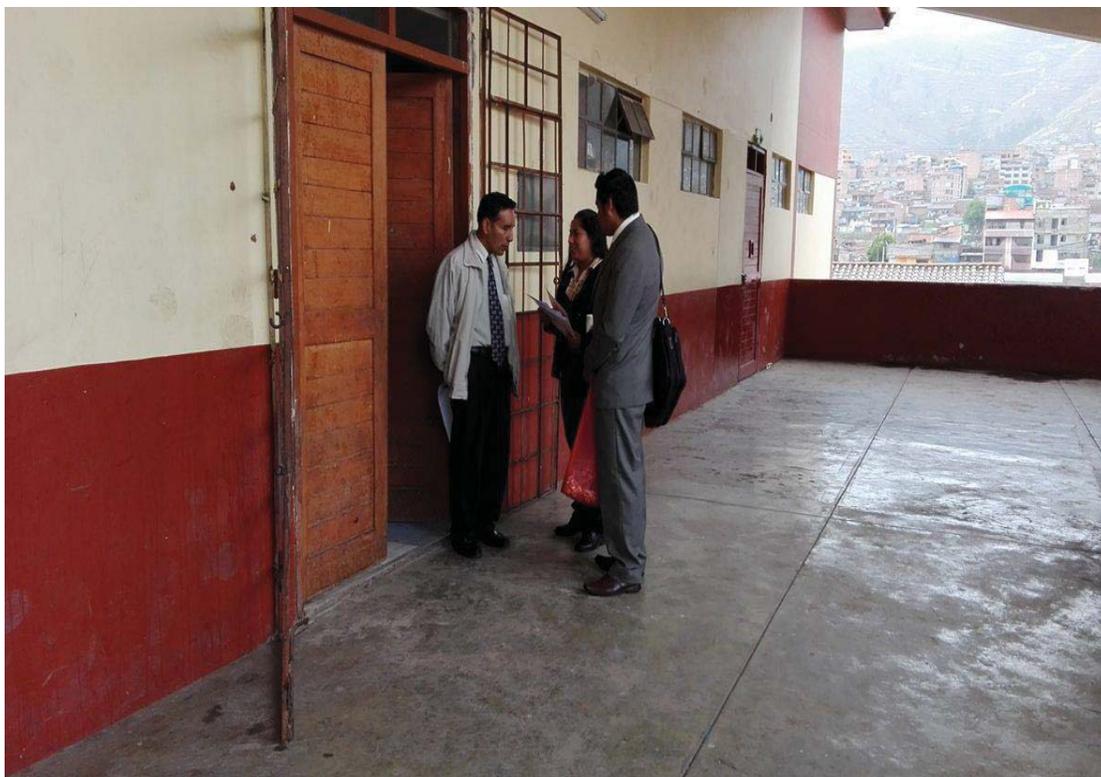


UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA I.E. Mx. "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"

FUENTE: MAPA SATELITAL DE GOOGLE MAPS.



PREVIO INGRESO A LA I.E. Mx. "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS", PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA.



SOLICITANDO AL DOCENTE DEL TURNO MAÑANA DE LA I.E.Mx. “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS” PARA EL LLENADO DE LA ENCUESTA.



DOCENTE INVESTIGADOR DANDO INDICACIONES PARA EL LLENADO DE LA ENCUESTA EN I.E.Mx. “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS”.



DOCENTES DE LA I.E.Mx. “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS” REALIZANDO EL LLENADO DE LA ENCUESTA.



CONCLUIDO EL LLENADO DE ENCUESTA CON UN DOCENTE DE TIC, DE LA I.E.Mx. “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS”.



