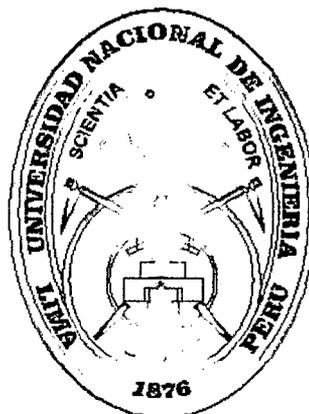


UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA

FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS

SECCIÓN DE POSGRADO



**EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL
PROFESOR COMO FACTOR DE
LA REMUNERACIÓN DEL MAGISTERIO
NACIONAL**

TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN
INGENIERIA DE SISTEMAS

Ing. CÉSAR ALDO CANELO SOTELO

LIMA – PERU

Digitalizado por:

2010

**Consortio Digital del
Conocimiento MebLatam,
Hemisferio y Dalse**

Dedico este esfuerzo

a mi querida esposa, por su apoyo permanente e incondicional;

**a mis hijos, Elba Isabel y César Aldo, razón principal de mi lucha en
la vida.**

Mi agradecimiento a

La Doctora Gloria Teresita Huamaní, por su constante motivación para la realización de este trabajo.

El Doctor Alberto Un Jan Liau, por su buena disposición siempre para guiarme y asesorarme en la elaboración de este trabajo.

El Doctor Zalatiel Carranza Avalos, por apoyarme en todo momento con sus valiosas críticas y su rigurosidad, que permitieron enriquecer y culminar este trabajo.

Al Magister Javier Sánchez Espinoza y al Licenciado Yarko Cerna Valdez, por sus recomendaciones y sugerencias para mejorar y culminar este trabajo.

ÍNDICE

	Página
RESUMEN	01
DESCRIPTORES TEMATICOS	05
INTRODUCCIÓN	06
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	
Formulación del problema	08
Objetivos	10
Justificación de la investigación	11
Alcances y limitaciones	13
Formulación de las hipótesis	14
Identificación, conceptualización y clasificación de las variables	15
Matriz de consistencia	21
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes	22
Bases legales	25
Bases teóricas	30
El desempeño docente	30
La productividad	31
La calidad educativa	38
El sistema educativo	59

Enfoque sistémico	60
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
Operacionalización de las variables	74
Tipo y nivel de investigación	76
Estrategias para la prueba de hipótesis	78
Universo y muestra	78
Instrumentos para la recolección de datos	81
CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	85
Formalización de la hipótesis	100
Criterio para elegir la prueba estadística	102
Proceso de prueba de hipótesis	102
Discusión de los resultados	117
CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	124
Recomendaciones	127
BIBLIOGRAFÍA	129
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo conocer la relación que existe entre la remuneración del profesor y su productividad en la Educación Básica Regular en el Perú. Se ha considerado que los factores desempeño docente, capacitación docente e infraestructura educativa podrían tener influencia en la productividad del profesor, por esta razón, la investigación ha tenido como objetivos específicos, conocer la relación que existe entre las variables desempeño, capacitación e infraestructura educativa y la productividad del profesor de Educación Básica Regular.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación tiene un diseño no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. Para la captura de los datos, se utilizaron tres instrumentos que se aplicaron a una muestra de 96 profesores del sector estatal y 96 profesores del sector privado, todos de Educación Básica Regular. El primero de ellos es una escala de valoración para medir el desempeño del profesor. Este instrumento fue aplicado por una autoridad del centro educativo y permitió evaluar el planeamiento curricular, las estrategias didácticas, el uso de medios y materiales y la evaluación del

aprendizaje. El segundo instrumento, aplicado por el mismo profesor, es una encuesta que toma datos sobre la formación y la capacitación del profesor. El tercer instrumento, aplicado por el mismo profesor, es una encuesta que evalúa la infraestructura educativa en sus componentes: servicios, mantenimiento y equipamiento y utilización de recursos.

Respecto a la medición de la variable productividad, se tomó como indicador el porcentaje de alumnos aprobados del aula-sección correspondiente al profesor evaluado. Los valores de la variable remuneración provienen de datos oficiales de la remuneración de los profesores evaluados.

En el capítulo I se formula el problema, se plantean los objetivos de la investigación y se formulan las hipótesis de la investigación.

El capítulo II comprende el Marco Teórico, se tratan con detalle los conceptos de productividad, desempeño, capacitación docente, infraestructura educativa, calidad educativa y enfoque sistémico; que permitirán centrar la investigación para que, al final, se consiga el objetivo general.

El capítulo III trata de la metodología de la investigación, se presenta la clasificación de la investigación, la estrategia para la prueba de hipótesis, la determinación de la muestra, los instrumentos para la recolección de los datos y el análisis y tratamiento de los mismos. Se ha empleado el software estadístico SPSS.

En el capítulo V se presentan, analizan y discuten los resultados obtenidos, y se plantean las conclusiones y recomendaciones.

Los resultados obtenidos de la investigación muestran que en el sector estatal hay correlación entre el desempeño del profesor y su productividad, y entre infraestructura educativa y la productividad del profesor. En cambio, no hay relación entre la capacitación del profesor y su productividad. En el sector privado, también hay relación entre el desempeño del profesor y su productividad, y entre la capacitación del profesor y su productividad, en cambio no hay relación entre la infraestructura educativa y la productividad del profesor.

Con respecto a la hipótesis general, los resultados de la investigación muestran que hay una relación directa entre la

productividad del profesor y su remuneración. Este resultado se obtiene cuando se prueba independientemente la relación entre estas dos variables. Las pruebas de correlación entre las variables de las hipótesis específicas también apoyan parcialmente este resultado.

DESCRIPTORES TEMÁTICOS

- **Calidad educativa**
- **Desempeño docente**
- **Infraestructura educativa**
- **Productividad docente**
- **Remuneración docente**

INTRODUCCIÓN

Es evidente que la remuneración del profesor debería ser un reconocimiento real al rol social que éste cumple en el sistema educativo, pero el sistema educativo debe caracterizarse por su calidad, eficiencia y equidad. En julio del 2006, la remuneración promedio de un profesor era de S/. 635.39, al finalizar el gobierno del presidente Alejandro Toledo, la remuneración promedio se incrementó a S/.1,057.29, sin embargo en ese período no se consiguió una mejora en la calidad de la educación. La situación a la que se ha llegado es tal que, ante el deterioro de la calidad de la educación y la exigencia de los profesores por una mayor remuneración, a través del tiempo se tiene que buscar un equilibrio entre el aporte que pueden dar los profesores para mejorar la calidad de la educación medido en función de su productividad y un incremento en sus remuneraciones.

En el presente gobierno, el Magisterio no ha recibido aumento en sus remuneraciones debido a la implementación de la Ley de la Carrera Pública Magisterial, que forma parte de la política educativa de este gobierno para mejorar la calidad de la Educación Básica en el Perú. En esta Ley se establece

un mejor nivel de remuneraciones del cual se benefician sólo los profesores que ingresen a ella a través de un proceso de evaluación.

Por otra parte es una realidad conocida, que la calidad de la educación y la productividad de los profesores en los colegios particulares es superior a sus similares en los colegios estatales. Los factores que contribuyen a este hecho en los colegios particulares son la remuneración del profesor, la capacitación a conciencia que recibe el profesor para mejorar su desempeño, la inestabilidad laboral y el sistema de control que ejercen las autoridades de la institución educativa sobre el profesor. Estos factores no se dan en el sector estatal, por lo que no puede afirmarse lo mismo con respecto a la calidad de la educación y la productividad de los profesores de los colegios estatales.

La presente investigación trata de conocer la relación que existe entre la remuneración del profesor y su productividad en la Educación Básica Regular en el Perú.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 FORMULACIÓN NOMINAL

El marco normativo vigente hasta el año 2007 no ha posibilitado que los profesores puedan desarrollarse profesionalmente y, en consecuencia, mejorar sus ingresos económicos. La realidad muestra que se ha producido un declive en su nivel profesional y una caída de sus remuneraciones y de su calidad de vida, con la consiguiente disminución de su reconocimiento social. La problemática de la calidad de la educación básica en el Perú ha constituido una preocupación para todos los gobiernos de las últimas décadas, sin embargo el problema subsiste.

En la Ley No. 29062, Ley de la Carrera Pública Magisterial se dice que la remuneración mensual

percibida por un profesor se establece en función del nivel magisterial al que pertenece y, adicionalmente, se pueden percibir asignaciones temporales y permanentes según varios conceptos, siendo uno de ellos el desempeño.

El problema es que ante los constantes reclamos salariales de los profesores y la aguda crisis en la que se encuentra la educación básica, el gobierno debe encontrar una forma de administrar las remuneraciones de los profesores que al mismo tiempo que se aumenta el nivel de las remuneraciones, se garantice una mejora en el nivel de la calidad educativa.

1.1.2 FORMULACIÓN OPERATIVA

1.1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿La remuneración del profesor es proporcional a su productividad?

1.1.2.2 SUB-PROBLEMAS

Sub-Problema 1:

¿Cómo el desempeño del profesor influye en su nivel de productividad y éste en su remuneración?

Sub-Problema 2:

¿Cómo la capacitación del profesor influye en su nivel de productividad y éste en su remuneración?

Sub-Problema 3:

¿Cómo la infraestructura educativa influye en el nivel de productividad del profesor y ésta en su remuneración?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

“Conocer la relación que existe entre la remuneración del profesor y su productividad”.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Objetivo Específico 1:

Interpretar la situación laboral actual del profesor mediante la evaluación de su desempeño para conocer la relación con su productividad y su remuneración.

Objetivo Especifico 2:

Determinar la influencia de la capacitación en la productividad y en la remuneración del profesor.

Objetivo Especifico 3:

Determinar la influencia de la infraestructura educativa en la productividad y en la remuneración del profesor.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La problemática del Magisterio Nacional es un problema muy complejo, de mucha importancia, que ha sido preocupación de todos los gobiernos de las últimas

décadas y no ha sido resuelto hasta la fecha en ninguno de sus aspectos.

La presente investigación está justificada por las siguientes razones:

- El estudio contribuirá a la solución de un problema nacional.
- Ayudará a resolver un problema social.
- La investigación tendrá trascendencia en la sociedad, siendo la población magisterial la beneficiada con sus resultados.
- Al aportar a la solución de un problema real, sus resultados pueden ser trascendentes para otros problemas prácticos.
- La investigación contribuirá a determinar cómo estudiar más adecuadamente una población.
- La investigación es viable, porque se dispone de los recursos humanos, materiales y financieros para su realización.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

La investigación empleará el enfoque cuantitativo para el estudio de un problema delimitado y concreto. La investigación será analítica, correlacional, no experimental y se limitará al estudio de la relación que existe entre la remuneración del profesor y la productividad en la Educación Básica Regular en el Perú.

- **Espacial**

La presente investigación se realizará en un conjunto de Centros de Educación Estatal donde se imparta la Educación Básica Regular: inicial, primaria y secundaria.

- **Temporal**

La investigación abarcará el año escolar 2009.

- **Social**

El sector social al cual está dirigida la investigación es la población constituida por

los profesores que laboran en la Educación
Básica Regular.

1.5 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

El problema planteado nos lleva a reflexionar sobre la relación que existe entre la remuneración del profesor y su productividad en la Educación Básica Regular en el Perú.

1.5.1 Hipótesis General

“LA REMUNERACIÓN DEL PROFESOR ES
PROPORCIONAL A SU PRODUCTIVIDAD”.

1.5.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1:

“La productividad y la remuneración del profesor
están directamente relacionadas con su
desempeño”.

Hipótesis Específica 2:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con los programas de capacitación”.

Hipótesis Específica 3:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con la infraestructura educativa”.

1.6 IDENTIFICACIÓN, CONCEPTUALIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

1.6.1 Remuneración del Profesor

Las remuneraciones e incentivos en la Carrera Pública Magisterial son determinadas por el Gobierno Nacional como parte de su política de remuneraciones. La remuneración mensual percibida por un profesor se establece en función del nivel magisterial al que pertenece. Adicionalmente puede recibir asignaciones

temporales y permanentes según sea el caso, por los siguientes conceptos:

- i. Ejercicio del cargo de Director y Subdirector en las instituciones educativas.
- ii. Prestaciones de servicios en instituciones educativas unidocentes, multigrado e intercultural bilingüe.
- iii. Maestrías y Doctorados.
- iv. Asignación por acompañamiento y asesoría durante el período de inserción.
- v. Excelencia profesional.
- vi. Productividad.

Por la función que cumple en la hipótesis general, esta variable actúa como supuesta causa.

Por el número de valores que adquiere, es variable politémica, es decir asume más de dos valores.

1.6.2 Productividad del profesor

La productividad en el contexto educativo es compleja por la connotación económica del término y por lo intangible que aparenta ser el hecho educativo.

La *productividad* en educación ha de referirse a la adquisición de habilidades y destrezas que con una determinada inversión produzca un alto rendimiento de los recursos humanos en la producción de satisfactores de gran valor social. Por otra parte la *productividad* educativa se refiere a la calidad de la educación y al progreso de la sociedad por la cantidad de personas que se benefician de ella. En consecuencia, la *productividad* en la educación es la relación entre la producción cuantitativa y cualitativa de productos, valores y servicios y el trabajo humano más los recursos empleados en producirlos.

Por la función que cumple en la hipótesis general, esta variable actúa como efecto.

Por el número de valores que adquiere, es variable politómica, es decir asume más de dos valores.

1.6.3 Desempeño del profesor

El *desempeño* del profesor es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Implica las labores que cotidianamente debe cumplir el profesor en un aula de clases con sus alumnos para el logro de su desarrollo personal y evitar así la improvisación durante la gestión en el aula de clases.

Por la función que cumple en la hipótesis específica 1, esta variable actúa como supuesta causa.

Por el número de valores que adquiere, es variable politómica, es decir asume más de dos valores.

1.6.4 Programas de capacitación

Los Programas de Formación y Capacitación son actividades que tienen por finalidad desarrollar a favor de los profesores en servicio, actividades de actualización, capacitación y especialización. Dichas actividades deben responder a las exigencias de aprendizaje de los alumnos, así como a las necesidades reales de capacitación de los profesores.

Por la función que cumple en la hipótesis específica 2, esta variable actúa como supuesta causa.

*Por el número de valores que adquiere, es variable *politómica*, es decir asume más de dos valores.*

1.6.5 Infraestructura educativa

Es el conjunto de bienes muebles e inmuebles que el Estado ha puesto a disposición de la Educación Básica Regular en el Perú.

Por la función que cumple en la hipótesis específica 3, esta variable, actúa como supuesta causa.

*Por el número de valores que adquiere, es variable *politómica*, es decir asume más de dos valores.*

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADOR	INSTRUMENTO	FUENTE
¿La remuneración del profesor es proporcional a la productividad?	Conocer la relación que existe entre la remuneración del profesor y la productividad en la Educación Básica Regular en el Perú.	La remuneración del profesor será proporcional a la productividad en la Educación Básica Regular en el Perú.	X1: Remuneración del profesor X2: Productividad en la Educación Básica Regular en el Perú.	- Nivel magisterial. - Resumen estadístico anual	Ficha de recolección de datos.	Dirección de colegio.
¿Cómo el desempeño del profesor influye en su nivel de productividad y éste en su remuneración?	Interpretar la situación laboral actual del profesor mediante la evaluación de su desempeño para conocer la relación con su productividad y su remuneración.	La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con su desempeño.	X1: Productividad en la Educación Básica Regular en el Perú. X2: Remuneración del profesor. X3: Desempeño del profesor.	Indicadores de desempeño del docente.	Escala de valoración.	Dirección del colegio.
¿Cómo los programas de capacitación del profesor influyen en su nivel de productividad y éste en su remuneración?	Diseñar técnicas para medir cómo influyen los programas de capacitación en la productividad y en la remuneración del profesor.	La productividad y la remuneración del profesor se encuentran directamente relacionadas con los programas de capacitación.	X1: Productividad de la Educación Básica Regular en el Perú. X2: Remuneración del profesor. X3: Programas de capacitación.	Nivel de formación docente. Participación en programas de capacitación.	Encuesta.	El docente.
¿Cómo la infraestructura educativa influye en la productividad del profesor y éste en su remuneración?	Diseñar técnicas para medir cómo influye la infraestructura educativa en la productividad y en la remuneración del profesor.	La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con la infraestructura educativa	X1: Productividad de la Educación Básica Regular en el Perú. X2: Remuneración del profesor. X3: Infraestructura Educativa	Niveles de servicios, mantenimiento, equipamiento y utilización de recursos.	Encuesta.	El docente.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

De la revisión bibliográfica realizada no se ha encontrado investigaciones referentes al enfoque del presente estudio. Se han encontrado las siguientes investigaciones relacionadas con la calidad de la educación: la de Elizabeth Verástegui Castillo, quien elaboró la tesis titulada: *Influencia del Tratamiento Curricular y de la Capacitación Profesional Docente en la Calidad de la Formación Profesional de Alumnos de Institutos Superiores Pedagógicos Públicos*; la de Constantino Domínguez Barrera, quien elaboró la Tesis titulada: *El Desempeño Docente, las Metodologías Didácticas y el Rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina*; la de Miriam Teresa Solís Rojas, quien elaboró la Tesis titulada: *Construcción y Validación de Instrumentos de Evaluación para un Sistema de Evaluación Docente*; la del Mg. Ramón Osorio Alberto Bueno, quien elaboró la Tesis titulada: *El Desempeño*

Docente y el Rendimiento Académico en la Formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú; la del Mg. Aurelio Arroyo Huamanchumo, quien elaboró la Tesis titulada: *Resultado de la Ejecución del PlanCad 1999-2001 en las Áreas de Capacitación Docente y Rendimiento Académico de los Estudiantes de los Centros Educativos Estatales del Cercado de la Provincia de Trujillo.*

Estas tesis se encuentran en la Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y han sido elaboradas para optar los grados de Magister en Educación y el de Doctor en Educación.

En la Tesis presentada por la Mg. Elizabeth Verástegui Castillo (1998), titulada: *"Influencia del Tratamiento Curricular y de la Capacitación Profesional Docente en la Calidad de la Formación Profesional de Alumnos de Institutos Superiores Pedagógicos Públicos"*, afirma: " si partimos de la premisa que uno de los principales agentes del proceso de aprendizaje de los alumnos son los docentes, podemos inferir que los que ingresan a la carrera magisterial, aunque no lo hayan elegido por vocación, por influencia de los buenos maestros que

encuentran, podrían desarrollar estudios pedagógicos de calidad y se podría esperar que realicen, en el futuro, una labor profesional que contribuya a mejorar la calidad de la educación”.

En la Tesis presentada por el Dr. Aurelio Arroyo Huamanchumo (2007), titulada: *“Resultado de la Ejecución del PlanCad 1999-2001 en las Áreas de Capacitación Docente y Rendimiento Académico de los Estudiantes de los Centros Educativos Estatales del Cercado de la Provincia de Trujillo”*, afirma: “La educación peruana en el acontecer de nuestra vida republicana ha experimentado una serie de cambios y modificaciones, las cuales se han realizado sin tener en cuenta las necesidades sociales del país y más aún, alejados de los avances científicos, tecnológicos y culturales que le ha tocado vivir a la humanidad en cada etapa de su desarrollo histórico”. Cita a Juan José Vega (1979), para hacer ver que hubo más de 15 reformas educativas en el siglo XX, pero que no han sido tales, ya que han tenido el carácter de fallidas. Es decir que no han respondido a los requerimientos de las necesidades de la sociedad, por consiguiente estuvieron de espaldas a nuestra realidad, haciendo que el sistema educativo peruano sea dependiente de políticas y modelos educativos foráneos.

También cita a Verónica Rojas C. (1996), quien al tratar sobre políticas educativas, afirma que el Sistema Educativo Peruano ha sido modificado hasta en trece oportunidades por igual número de leyes generales. En los últimos 16 años, el Perú ha tenido 19 Ministros de Educación, correspondiendo diez de ellos al gobierno de Alberto Fujimori, siete en su primera administración y tres en su segunda administración, lo que ha originado falta de continuidad en la política educativa, afectando la calidad de la enseñanza.

1.7 BASE LEGAL

La Educación Peruana tiene su fundamento en la Constitución Política del Perú, Art. 13 que a la letra dice:

“La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo”.

La presente investigación se fundamenta en la Ley N° 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial, Capítulo III, Art. 9, Capítulo VI, Art. 28, Art.30, Capítulo VIII, Art. 40, Capítulo IX, Art. 43, Art.44, Art. 45; que a la letra dice:

“Artículo 9°.- De las clases de evaluación en la Carrera Pública Magisterial

En la Carrera Pública Magisterial se realizan dos (2) clase de evaluación:

Obligatorias:

- a) Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.*
- b) Evaluación del desempeño laboral, conforme a lo establecido en los artículos 24° y 29° de la presente Ley.*

Voluntarias:

- a) Evaluación para el ascenso, conforme a lo establecido en el artículo 24° de la presente Ley.*
- b) Evaluación para verificar el dominio de información, capacidades y desempeños del profesor que postula a cargos del Área de Gestión Institucional o Investigación.*

Artículo 28°.- Evaluación del desempeño del profesor

La evaluación del desempeño del profesor es permanente, integral, obligatoria y de dos (2) tipos:

- a) Ordinaria, se realiza cada tres (3) años.*
- b) Extraordinaria, para quienes desaprueban la evaluación del desempeño. Se realiza al año siguiente de la desaprobación y busca verificar la superación de las deficiencias encontradas en la evaluación ordinaria.*

Artículo 30°.- Administración de la evaluación para el ascenso y el desempeño

El Ministerio de Educación establece la política y normas de evaluación para el ascenso y el desempeño docente. La Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente supervisan, en su jurisdicción, el desarrollo de las evaluaciones de desempeño del profesor y prestan asesoría y apoyo técnico a las instituciones educativas para la aplicación de los instrumentos de evaluación y seguimiento de indicadores, para lo cual podrán suscribir convenios con instituciones especializadas públicas o privadas.

Artículo 40°.- Gestión de las actividades del programa

Las actividades del Programa de Formación y Capacitación Permanente son normadas por el Ministerio de Educación dentro de un Sistema de Formación Continua. Son organizadas y gestionadas por el Ministerio de Educación, por las otras instancias de gestión educativa descentralizadas o por las Instituciones Educativas, respetando la política nacional, regional y local de formación continua.

Artículo 43°.- Política de remuneraciones

Las remuneraciones, gratificaciones, asignaciones e incentivos en la Carrera Pública Magisterial son determinados por el Gobierno Nacional. Los gobiernos regionales y locales pueden complementar, con sus presupuestos, el financiamiento de otras asignaciones o bonificaciones que consideren necesarias, teniendo en consideración lo establecido en la presente Ley.

El profesional de la educación, a servicio de otras dependencias públicas, puede desempeñar un cargo más por función docente, siempre que no exista incompatibilidad horaria. Los citados profesores tiene derecho a percibir el total de ingresos que, por todo concepto, se percibe en cada uno de los cargos que ejercen.

Artículo 44°.- Remuneraciones y asignaciones

La remuneración mensual percibida por un profesor se establece de acuerdo al Nivel Magisterial al que pertenece. Adicionalmente puede recibir asignaciones temporales, cuyo monto puede variar de un período presupuestal a otro.

Las asignaciones son temporales y permanentes, y se otorgan por los siguientes conceptos:

- a. Ejercicio de cargo de Director, Subdirector o por personal jerárquico en las Instituciones Educativas.*
- b. Trabajo en Instituciones unidocentes o multigrado del ámbito rural o zona de frontera.*
- c. Asesoría.*
- d. Excelencia profesional.*
- e. Desempeño.*

Artículo 45° Remuneración por Niveles Magisteriales

La remuneración del profesor es fijada, a escala única nacional, para cada Nivel Magisterial conforme a los índices siguientes:

- 1) La remuneración del profesor del II Nivel Magisterial es quince por ciento (15%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.*
- 2) La remuneración del profesor del III Nivel Magisterial es treinta por ciento*

(30%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.

3) La remuneración del profesor del IV Nivel Magisterial es cincuenta por ciento (50%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.

4) La remuneración del profesor del V Nivel Magisterial es cien por ciento (100%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.

1.8 BASES TEÓRICAS

1.8.1 El desempeño docente

El *desempeño* del profesor es el cumplimiento de sus actividades, de su deber como educador. Implica las labores que cotidianamente debe cumplir el profesor en un aula de clases con sus alumnos para el logro de su desarrollo personal y evitar así la improvisación durante la gestión en el aula de clases.

El desempeño docente abarca funciones, tareas y roles de los docentes, que analizan desde su propia

concepción de poseer sólida base de conocimientos disciplinarios, profesionales y pedagógicos.

Según el Centro Interuniversitario de Desarrollo – CINDA -, las diversas áreas en que se focaliza el desempeño docente son las áreas de: enseñanza-aprendizaje, la gestión docente, el desarrollo docente y aprendizaje continuo, las cuales se analizan en base al dominio de conocimientos, de competencias generales y específicas y el desarrollo de actitudes y valores.

1.8.2 La productividad

Productividad es el cociente que se obtiene al dividir la producción por uno de los factores de producción, de esta manera es posible hablar de la productividad del capital, de la inversión o de la materia prima según si lo que se produjo sea respecto al capital, a la inversión o a la cantidad de materia prima.¹

¹ Sumanth D. Ingeniería y Administración de la Productividad, pag. 3.

Con frecuencia, se confunden entre sí los términos *productividad, eficiencia y efectividad*.²

Eficiencia es la razón entre la producción real obtenida y la producción estándar esperada.

Efectividad es el grado en que se logran los objetivos.

En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja la *efectividad*, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la *eficiencia*. La *productividad* es una combinación de ambas, ya que la *efectividad* está relacionada con el desempeño y la *eficiencia* con la utilización de recursos.³

En el tratamiento de la productividad los productos son bienes o servicios. Los insumos son los recursos empleados para crear tales productos. Sin embargo, la productividad no sólo debe referirse a la cantidad

² Idem, pag. 5

³ Idem, pag. 6

de lo que se produce sino que debe incorporar además la calidad del producto, de manera que es posible redefinir dicho concepto para que incorpore elementos como la calidad y la satisfacción del cliente, en dicho caso la **productividad** sería la relación entre *eficacia* y *eficiencia*, donde la *eficacia* es hacer lo correcto y *eficiencia* es hacer las cosas correctamente.

1.8.3 Definiciones básicas de productividad

Hay tres tipos básicos de productividad.⁴

1.8.3.1 Productividad parcial

La productividad parcial es la razón entre la cantidad producida y un solo tipo de insumo. Por ejemplo, la productividad del trabajo (cociente de la producción entre la mano de obra) es una medida de productividad parcial.

⁴ Idem, pag. 7

1.8.3.2 Productividad de factor total

La productividad de factor total es la razón de la producción neta con la suma asociada con los (factores) insumos de mano de obra y capital. Por "producción neta" se entiende la producción total menos servicios y bienes intermedios comprados. Nótese que el denominador de este cociente se compone sólo de los factores de insumo de capital y trabajo.

1.8.3.3 Productividad total

La productividad total es la razón entre la producción total y la suma de todos los factores de insumos. Así, la medida de productividad total refleja el impacto conjunto de todos los insumos al fabricar los productos.

1.8.4 Modelo de beneficio de la productividad

El mejoramiento de la productividad total de un producto o servicio da por resultado la disminución del costo total por unidad⁵. Por tanto, la consecuencia del mejoramiento de la productividad total son dos estrategias administrativas favorables:

- a) Reducir el precio de venta de un producto o servicio sin sacrificar el margen de utilidad actual.

- b) Aumentar el margen de utilidad sin aumentar el precio de venta.

Cuando las unidades económicas básicas de una nación —empresas de manufactura y servicios— se benefician de esta manera, la nación como un todo, también se beneficia mediante una economía fuerte y sana. El poder económico de un país con frecuencia trae consigo mayor poder político y seguridad nacional. Así, el mejoramiento de

⁵ Idem, pag. 42

la productividad total en las organizaciones beneficia a todos: consumidores, empleados, dueños/accionistas, la sociedad y la nación como un todo.

1.8.5 Administración de la productividad

La administración de la productividad es un proceso administrativo formal en que intervienen todos los niveles de la administración y los empleados con el objetivo de reducir el costo de fabricar distribuir y vender un producto o servicio, a través de una integración de las cuatro etapas del ciclo productivo, a saber, medición, evaluación, planeación y mejoramiento de la productividad.⁶

Un proceso administrativo formal implica que el proceso de administración de la productividad debe ser administrado y controlado por una filosofía administrativa que venga desde el más

⁶ Idem, pag. 51

alto nivel directivo hasta el nivel operativo más bajo.

La prueba fundamental del proceso de administración de la productividad es la reducción del costo del producto o servicio. Una empresa debe estar en la capacidad de reducir los precios de venta de sus productos o servicios sin sacrificar sus márgenes de ganancias.

1.8.6 El ciclo de productividad

En un tiempo dado, una empresa que se encuentra con un "programa de productividad" en marcha puede estar en una de las cuatro fases o etapas: medición de la productividad, evaluación de la productividad, planeación de la productividad y mejoramiento de la productividad.⁷

Una empresa que por primera vez inicia un programa formal de productividad puede

⁷ Idem, pag. 47

comenzar por medir la productividad. Una vez que se han medido los niveles de productividad, tienen que evaluarse o compararse con los valores planeados. Con base en esta evaluación, se planean metas para estos niveles de productividad tanto a corto como a largo plazo. Para lograr estas metas se llevan a cabo mejoras formales. Para valorar el grado en el que las mejoras tendrían que llevarse a cabo el siguiente período, se debe medir la productividad de nuevo. Así continúa el ciclo durante el tiempo que opere el programa de productividad en la empresa. Un programa de productividad no es un proyecto de una sola vez, más bien es un programa continuo, una vez que se pone en marcha.

1.9 LA CALIDAD EDUCATIVA

Desde el punto de vista etimológico el concepto calidad tiene dos significados fundamentales: entendido como cualidad, se identifica como conjunto de atributos o propiedades referidas a algo o alguien; en segundo lugar

también hace referencia a la calidad como superioridad o excelencia, como grado que expresa la bondad de una cosa⁸.

La mayoría de las definiciones hacen referencia a la calidad como satisfacción de necesidades. Este es el caso de la definición dada por la International Standard Organization (ISO) entre otras:

“Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confiere la aptitud de satisfacer necesidades explícitas o implícitas”.

La calidad educativa es un concepto multidimensional, que puede ser operativizado en función de variables muy diversas. En la tabla Nro. 1 se relacionan algunas de las opciones frecuentemente utilizadas.

⁸ González Ramírez T. Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa. Un enfoque metodológico, pag. 54.

<p>1. CALIDAD COMO EXCEPCIÓN</p> <p>a) Calidad como algo especial, distingue unas instituciones de otras a pesar de que es difícil definirla de forma precisa.</p> <p>b) Visión clásica: distinción, clase alta, exclusividad.</p> <p>c) Visión actual: La EXCELENCIA.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Excelencia en relación con estándares. Reputación de los centros en función de sus medios y recursos. - Excelencia basada en el control científico sobre los productos según unos criterios: "centros que obtienen buenos resultados".
<p>2. CALIDAD COMO PERFECCIONAMIENTO O MERITO</p> <p>a) Calidad como consistencia de las cosas bien hechas, es decir que responden a los requisitos exigidos: "centros donde las cosas se hacen bien".</p> <p>Centros que promueven la cultura de la calidad para que sus resultados sean cada vez mejor evaluados de acuerdo con criterios de control de calidad.</p>
<p>3. CALIDAD COMO ADECUACIÓN A PROPÓSITOS</p> <p>a) Se parte de una definición funcional sobre la calidad, lo que es adecuado o bueno para algo o alguien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centros donde existe una adecuación entre los resultados y los fines u objetivos propuestos. - Centros donde los programas y servicios responden a las necesidades de los clientes. - Centros que cubren satisfactoriamente los objetivos establecidos en el marco legal.
<p>4. CALIDAD COMO PRODUCTO ECONÓMICO</p> <p>a) Aproximación al concepto de calidad desde la perspectiva del precio que supone su obtención:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centros eficientes al relacionar costos y resultados. - Centros orientados a la rendición de cuentas.
<p>5. CALIDAD COMO TRANSFORMACIÓN Y CAMBIO</p> <p>1 Definición de calidad centrada sobre la evaluación y la mejora a nivel institucional :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centros preocupados por mejorar el rendimiento de los alumnos e incrementar el valor añadido. - Centros orientados hacia el desarrollo cualitativo de la organización (desarrollo organizacional).

Tabla Nro.1. *El concepto de calidad.*

Desde la perspectiva de las políticas educativas mundiales, la calidad de la educación queda determinada por la capacidad que tienen las instituciones para preparar al individuo, destinatario de la educación de tal modo que pueda adaptarse y contribuir al crecimiento y desarrollo económico y social mediante su incorporación al mercado laboral. De aquí surgen, diversas formas de valorar la calidad en función del progreso y de lo moderno, valores incuestionables de la sociedad actual.

La educación de calidad es la que logra resultados que permitan el progreso y la modernización. Elevar la calidad es entonces encontrar los medios necesarios para el logro de los fines.

Desde una visión global e integral, la calidad de la docencia es el resultado de un conjunto de procesos que conducen a su obtención, de manera que para mejorar la calidad se debe analizar los procesos intermedios o coadyuvantes, en diversos grados de los aprendizajes y no sólo su resultado final.

El Perú tiene un problema de calidad (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/ Banco Mundial, 2006), si consideramos los niveles de aprendizaje como un valor indicativo. El país ha participado en dos evaluaciones internacionales de logros del aprendizaje: Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (PISA) y el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE). En PISA, el puntaje peruano fue el menor de América Latina (alrededor de 20% por debajo del promedio de Chile, Argentina, Brasil y México), y muy inferior al de otros países de ingreso medio con un creciente logro educativo – como Tailandia –, con los cuales el Perú tendrá que competir. Únicamente alrededor del 5% de los estudiantes peruanos se desempeñan al nivel promedio de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Las evaluaciones nacionales del estudiantado en el país arrojan resultados decepcionantes: apenas alrededor de 20% de los alumnos alcanza el nivel deseado.

Los factores que tienen mayor incidencia en la calidad educativa según un estudio empírico realizado por Cano García (1998) de carácter bibliométrico son: Profesorado, Curriculum, Evaluación y Organización Escolar.⁹

Para identificar las variables o factores que inciden e inducen la calidad en el proceso docente, se hace necesario revisar la conceptualización de la actividad docente desde diferentes enfoques. Cada enfoque o modelo representa las dimensiones o factores que configuran el proceso docente y las relaciones directas o indirectas que potencialmente pueden darse entre tales dimensiones.

Desde la perspectiva del enfoque sistémico, la docencia es concebida como un sistema abierto que tiene una tarea principal que realizar para sobrevivir, la que representa su Misión. El sistema puede desarrollar su

⁹ González Ramírez T. Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa. Un enfoque metodológico, pag. 58

tarea principal únicamente mediante el intercambio de materiales con su medio ambiente. Este intercambio consiste en varios procesos: la importación de recursos y materiales, la conversión de ellos, el consumo de algunos bienes para el mantenimiento del sistema y la exportación de productos, servicios y desperdicios¹⁰.

De la Orden (1997) propone un modelo que intenta abstraerse de las diferentes concepciones de la calidad docente, existentes de acuerdo al análisis planteado por Harvey y Green (1993), en el cual la calidad de un sistema educativo o de una institución, se definiría por un juicio de valor susceptible de apoyarse en múltiples criterios diferentes entre sí y, en ocasiones, contradictorias.

El modelo planteado permite superar la consideración aislada de las características específicas de los distintos elementos componentes y centrar la atención en las relaciones entre los elementos de la educación universitaria o de instituciones concretas, integrados en

¹⁰ Alarcón N, Méndez R. La Calidad y el Contexto Actual de la Educación Superior.

un sistema. Se trataría de identificar las relaciones entre los componentes de contexto, input, proceso, producto y propósitos del sistema y valorarlas en función de un conjunto de reglas bien establecido, derivado de un principio general; la calidad de la educación viene definida por un conjunto de relaciones de coherencia entre los componentes de un modelo sistémico de Universidad o de plan de estudios universitarios conducente a un título.

Dado el enfoque sistémico adoptado, la calidad de la educación superior supone una relación de coherencia entre cada uno de los componentes del sistema. En unos casos, esta relación de coherencia o incoherencia será evidente, dada la proximidad estructural y/o funcional entre los componentes relacionados. Tal es el caso, por ejemplo, de la relación postulada entre "Metas y objetivos de la educación universitaria" (B) y las "Necesidades sociales" (A); o entre "Productos de la educación universitaria" (C) y "Metas y objetivos" (B). En estos casos, la relación aparece como directa e inmediata. En otros casos, la relación sería menos

evidente, como, por ejemplo, la supuesta entre "Procesos de Gestión" (D) y "Necesidades sociales" (A).

Aquí se trata de relaciones indirectas y mediatas. Pero cualquier ruptura en la red de coherencias entre componentes supondría una limitación más o menos severa de la calidad educativa. (De la Orden, 1977). Según esta teoría, el objetivo del sistema es la formación de profesionales que respondan a las necesidades y expectativas económicas y sociales, en tanto que la calidad de la educación universitaria se identifica con un complejo constructo explicativo de valoraciones, apoyado en la consideración conjunta de tres dimensiones interrelacionadas: *funcionalidad*, *eficacia* y *eficiencia*, expresión, a su vez, de un conjunto integrado de relaciones de coherencia entre los componentes básicos de la educación o de una institución universitaria concebidos como un sistema. En primer lugar, la coherencia entre, por un lado, inputs, procesos, productos y metas y, por otro, expectativas y necesidades sociales define la calidad de la educación universitaria como *funcionalidad*. En segundo lugar, la

coherencia del producto con las metas y objetivos define la calidad de la educación universitaria como *eficacia* o *efectividad*. En tercer lugar, la coherencia entre, por un lado, inputs y procesos y, por otro, producto, define la calidad de la educación universitaria como *eficiencia*.

Dentro del modelo, carece de sentido hablar de eficiencia, en ausencia de eficacia, y es dudoso considerar como eficaz una institución universitaria que, logra unos objetivos poco relevantes para los estudiantes y para la sociedad, es decir, con un bajo nivel de funcionalidad. Por otro lado, una universidad será considerada escasamente eficaz y funcional si solamente logra algunos de los objetivos de alta significación social y falla en otros a causa de una deficiente distribución y uso de recursos docentes y de investigación. La calidad, en ésta perspectiva, aparece como un continuo de forma escalar, cuyos puntos representan combinaciones de funcionalidad, eficacia y eficiencia, mutuamente implicados. Su grado máximo, la excelencia, supone un óptimo nivel de coherencia entre

todos los componentes principales representados en el modelo sistémico.

1.9.1 Indicadores de calidad

Los requerimientos de calidad y productividad aplicados a un proceso de docencia implican no sólo identificar y comprender el comportamiento de las variables que inciden en este proceso, sino que también determinar el nivel mínimo de calidad y productividad necesarios para garantizar una educación superior eficaz y eficiente, y por otro lado la continuidad y desarrollo de la institución¹¹.

El nivel de calidad es un concepto que puede ser medido y evaluado "per se" (normativo) o en términos relativos: comparación con pares, percepción de los usuarios e interesados, etc.

Otro tema relevante es definir qué es más importante: alcanzar un cierto nivel de calidad o

¹¹ Alarcón N, Méndez R. La Calidad y el Contexto Actual de la Educación Superior.

evolucionar en un contexto dinámico. Estos conceptos relativos, intangibles y muchas veces subjetivos, no permiten una evaluación concreta y/o absoluta, lo que obliga al diseño de mecanismos de control diferentes. El resultado de ello es la creación de "indicadores" que permiten relacionar funcionamiento, recursos y resultados respecto a actividades, eventos, procesos, unidades organizacionales y otros componentes de la institución.

Las universidades pueden y deben tener más calidad pero, además, necesitan tener evidencias de ello, para justificar ante quienes les proporcionan recursos (sean éstos las autoridades estatales o sus usuarios), que sus aportes están siendo bien utilizados.

La evaluación de la docencia en instituciones de educación superior debe constituir un valioso instrumento que proporcione elementos de juicio para analizar a fondo los procesos educativos,

convirtiéndose en un proceso que arroje información para promover y asegurar la mayor calidad, eficiencia, productividad y pertinencia de las acciones y resultados de la docencia.

Desde la década de los años 70 se ha propuesto la utilización de indicadores para definir de una manera objetiva la calidad, eficiencia y productividad de la educación superior y como un mecanismo a través del cual las instituciones pudieran dar cuenta del cumplimiento de su responsabilidad educativa (*accountability*).

Desde la óptica de la evaluación se han buscado diferentes definiciones para el término "indicador". Es así como en un trabajo realizado por OCDE, *Institutional Management in Higher Education Programm*, se define indicador como "un valor numérico utilizado para medir algo difícil de cuantificar". Por su parte Ortiz define este término como un instrumento que es utilizado para medir, comparar, dar seguimiento y apoyar el

avance de resultados y representan medidas sobre aspectos que no son directamente mensurables.

Sin embargo, la realidad de un sistema educativo es enormemente compleja, por lo que ningún indicador particular podría abarcarla en su globalidad. Particularmente en el ámbito de la docencia en Educación Superior, la complejidad se refiere a qué tipo de evaluación resulta más adecuada, dada la naturaleza del objeto de estudio que constituye la calidad y la productividad de dichas instituciones. Para intentarlo se necesitan muchos *indicadores*, que en conjunto cubran sus múltiples dimensiones.

Es fácil contar con información sobre el número de docentes, el de alumnos o el de libros en la biblioteca, y construir indicadores como el de alumnos por docente o el de libros por alumno. Sin embargo, no se cuenta habitualmente con información suficiente para evaluar aspectos más

complejos, pero esenciales si se quiere tener una visión completa de la calidad, tales como el grado en que se logran efectivamente los objetivos curriculares, tanto en el dominio cognoscitivo como, con mayor dificultad aún, en el afectivo.

Los indicadores tienen el atractivo de su claridad pero su limitante radica en que no es posible traducir, con precisión, las complejidades del proceso de interacción que se dan en la docencia a términos numéricos. Es por esta razón, solamente se proponen indicadores de evaluación de la calidad y de la productividad para algunas áreas, ya que en otras, por su fuerte contenido subjetivo, no es posible establecer indicadores y menos aún estándares.

Bases para la construcción de indicadores

Al definir la calidad en la docencia por medio de los resultados obtenidos del proceso, la consecuencia clara es que se deben evaluar resultados tales como: *satisfacción personal del*

alumno, desempeño laboral y contribución al desarrollo económico y social, pero, para hacer que la docencia cumpla con los requerimientos de calidad y productividad establecidos, es necesario efectuar una evaluación a nivel del proceso y de sus componentes, como una forma de asegurar que el resultado sea de calidad. Para esta evaluación son necesarios los indicadores.

Para la formulación de indicadores se considera como base conceptual el modelo propuesto, el cual postula que en el proceso de docencia intervienen elementos materiales y elementos intelectuales que afectan la transformación del alumno en un profesional o técnico de nivel superior. Además es necesario formular los siguientes supuestos o hipótesis:

- I. La calidad de la docencia sólo puede ser definida, calificada y evaluada, por quien usa o se beneficia el proceso; alumnos que se transforman en técnicos, organizaciones que emplean a dichos técnicos o

profesionales y la sociedad que recibe el aporte económico y social del técnico o profesional.

II. Cada elemento interviniente en el proceso de docencia, posee dos dimensiones; una dimensión a la que se denominará *real* y una dimensión denominada *aparente*.

III. La dimensión real se relaciona con los aspectos cuantitativos del elemento, es decir, con sus aspectos físicos o tangibles.

IV. La dimensión aparente, en cambio, está relacionada con la percepción del elemento que tienen los alumnos, egresados o la sociedad, es decir, su apreciación es subjetiva.

V. La percepción incide sobre la satisfacción o el grado de cumplimiento de expectativas

personales del alumno o egresado, de manera que una percepción positiva de los elementos que afectan la docencia incide en una mayor satisfacción y por lo tanto, se *crea la imagen de calidad de la misma.*

VI. La dimensión real del elemento incide en la percepción del mismo.

VII. La dimensión aparente del elemento incide de manera indirecta en la dimensión real. Una percepción positiva de cada elemento contribuye a crear las condiciones para mejorar la dimensión real.

VIII. La dimensión real del elemento contribuye de manera indirecta en el resultado de calidad de la docencia, expresada como satisfacción de las expectativas personales, el adecuado desempeño laboral y contribución positiva al desarrollo

económico y social, al generar las condiciones necesarias para que el proceso de transformación, denominado docencia, se lleve a cabo.

IX. Para construir indicadores que permitan evaluar los procesos y por ende permitan contribuir a mejorar la docencia y la productividad es necesario construir indicadores intermedios que midan cada elemento en sus dimensiones parciales; real y aparente, y después establecer relaciones entre dichos indicadores de manera de evaluar el impacto del elemento en el resultado final.

1.9.2 Estándares de calidad

El Perú debe fijar estándares de aprendizajes claros y específicos. La especificidad debe referirse tanto al nivel o grado como a la claridad de los objetivos.

La necesidad de crear estándares está relacionada con la de desarrollar una cultura de evaluación en el Perú. Actualmente hay un temor omnipresente en el sector educativo a que cualquiera sea evaluado. Esto crea un círculo vicioso. El temor al fracaso crea el temor a la evaluación, pero la falta de evaluación condena casi todos los esfuerzos al fracaso, pues en ese caso no hay forma de detectar si algo sale mal. El fracaso y la falta de evaluación con cualquier tipo de estándares crean un entorno de pesimismo y fatalismo, donde no se rinden cuentas.

1.9.3 Rendición de cuentas

El Perú necesita desarrollar líneas mucho más claras de presión de rendición de cuentas y de poder entre los consumidores o padres. Sin la presión y los incentivos derivados de la rendición de cuentas, los agentes no cumplirán con el estándar (y sin estos, la presión de la rendición de cuentas no podrá establecer la dirección que hay

que seguir). Dada la pobre rendición de cuentas existente en el Perú en las últimas décadas, la mayoría de los docentes no cumplirá, por ejemplo, el número de horas requeridas para alcanzar el estándar, si no los supervisan tanto las comunidades como la burocracia, y si no se dejan en claro las expectativas.

Los padres deberían tener más voz en lo que sucede en los centros educativos, y ayudar a decidir cuestiones como el uso del presupuesto de los centros educativos y la selección de docentes y carreras.

Se debería dar más poder a las Asociaciones de Padres de Familia (APAFA) para que exijan de diversos modos una rendición de cuentas por la calidad – incluyendo la evaluación de docentes –.

Es preciso divulgar y discutir el derecho de los padres a que sus hijos aprendan hasta cierto

nivel. Una herramienta importante de rendición de cuentas consiste en estimular a los docentes menos motivados o capaces para que abandonen la profesión. Esto elevaría la tasa de rotación y permitiría que nuevos docentes ingresen al sistema; si éstos últimos cumplen con el estándar de conocimientos, la calidad de la educación mejorará con mayor rapidez.

1.10 EL SISTEMA EDUCATIVO

Un Sistema Educativo se concibe como un conjunto de instituciones, programas y acciones que una sociedad política destina intencional y sistemáticamente a la educación y/o a la instrucción de sus miembros, especialmente de los más jóvenes.¹²

¹² González Ramírez T. Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa. Un enfoque metodológico, pag. 228

1.11 ENFOQUE SISTÉMICO

La Teoría de Sistemas plantea que las organizaciones son sistemas abiertos, que a su vez son subsistemas de la sociedad en que están insertos. Las organizaciones y la sociedad se relacionan por medio de los objetivos que constituyen su función social¹³.

1.11.1 El pensamiento de sistemas

El pensamiento de sistemas es el estudio de las relaciones entre las partes de un ente integrado (abstracto o concreto) y de su comportamiento como un todo respecto a su entorno. El pensamiento promueve un esquema de ver la realidad que tiene características distintas del esquema científico, tanto desde la perspectiva filosófica que lo sustenta como de las consecuencias metodológicas para entenderla.

¹³ Alarcón N, Méndez R. La Calidad y el Contexto Actual de la Educación Superior (15/12/2010).

1.11.2 Sistema

Etimológicamente, la noción de "sistema" proviene de dos palabras griegas: *syn* e *istemi*, que quiere decir "reunir en un todo organizado". Ahora bien, el sistema no existe *per se*, sino que es definido (co-construido), por el observante, lo que equivale a decir que es el analista de sistemas quien decide qué es o no lo que se quiere definir como sistema, en relación a lo que se observa y se co-construye de la realidad exterior. Esta definición genera un "límite del sistema", que lo separa de su "entorno", lo que también implica que tan pronto se defina el sistema se define también su entorno.

Las partes del sistema y las interacciones que se dan entre ellas definen lo que se conoce como la "estructura del sistema". La estructura del sistema define el espectro de comportamiento que el sistema tiene ante el entorno que lo rodea. Las relaciones que se dan entre las partes son de particular interés en el estudio sistémico, debido a

que dichas relaciones generan procesos "emergentes" en el sistema, producto de la sinergia, de acuerdo con el principio de que el todo es más que la suma algebraica de las partes.

1.11.2.1 Clasificación de los sistemas

De acuerdo con la clasificación que Checkland (1981) hace de los sistemas, estos pueden ser:

- i) Sistemas naturales.** Aquellos sistemas que han sido elaborados por la naturaleza, desde el nivel de estructuras atómicas hasta los sistemas vivos, los sistemas solares y el universo.

- ii) Sistemas diseñados.** Aquellos que han sido diseñados por el hombre y son parte del mundo real. Pueden ser de dos tipos: abstractos y concretos.

iii) Sistemas de actividad humana. Son sistemas que describen el ser humano epistemológicamente, a través de lo que hace. Se basan en la apreciación de lo que en el mundo real una persona o grupo de personas podrían estar haciendo, es decir en la intencionalidad que tiene el sistema humano que se observe.

iv) Sistemas culturales. Sistemas formados por la agrupación de personas.

1.11.2.2 Complejidad y modelos

El enfoque de sistemas implica la conceptualización de lo que es la realidad en términos de totalidades. Para poder conceptualizar estas totalidades es necesario hacer elaboraciones mentales complejas, lo que requiere tener los instrumentos

intelectuales para que esas representaciones mentales puedan ser claramente expresadas.

En ello juegan un papel preponderante los modelos, y de allí su gran utilidad y su estrecha relación con el enfoque de sistemas. Un modelo no es otra cosa que la representación de la realidad; es una abstracción, una simplificación de la misma.

Los modelos son usados cuando resulta válido y de interés el estudio de un sistema, para ejercer un proceso de aprendizaje sobre el comportamiento del mismo y para anticiparse a su posible comportamiento futuro; todo esto a un costo mucho menor del que podría acarrear si esto se hiciese en la realidad.

1.11.2.3 El movimiento de sistemas

El movimiento de sistemas es la expresión del paradigma intelectual que se viene

gestando desde el pronunciamiento formal hecho por Bertalanffy para ver y observar la realidad como totalidades o de manera holística. Según esta concepción, la realidad no se presenta dividida en procesos físicos, químicos, biológicos, psicológicos o sociales aislados, sino que, atendiendo a su complejidad, cada uno de ellos está imbuido en los demás.

1.12 LA PROBLEMOLOGÍA

La problemología es el proceso consistente en definir de manera adecuada las situaciones-problema.

Checkland acota, que en muchas ocasiones de la vida real, el problema consiste precisamente en definir el problema. En otras palabras, una de las grandes dificultades con las que se encuentran los "solucionadores de problemas" es que, en el mundo real, los problemas no están definidos, razón por la cual es el observante quien debe realizar esta tarea. La forma como un observante defina los problemas estará

estrechamente relacionada con las imágenes que dicha persona tenga sobre la porción del mundo real que tiene al frente. En consecuencia, los problemas no están dados en el mundo real; por el contrario hay que definirlos.

La problemología como actitud sistémica

Un problema es una situación que acarrea a quien la vive un malestar debido a la diferencia que existe entre la situación que vive actualmente y aquella que desearía vivir. Este malestar (que puede ser personal o grupal) empuja a la necesidad de cambio de la situación.

Así, la problemología es un campo sumamente importante del pensamiento sistémico, pues tiene que ver con el arte y modo de definir los problemas. Este punto es de tanta importancia en el pensamiento sistémico que el hecho de cometer un error al definir los problemas en una situación particular tendría como consecuencia proponer soluciones inadecuadas y, en muchas ocasiones, fuera del contexto del sistema, lo que implicaría procesos de transformación irrelevantes o

de ningún efecto en la solución de los problemas existentes.

La definición del problema la tiene que hacer el "solucionador de problemas", a quien, en caso de usar la visión sistémica, se le llama "analista de sistemas". Es él quien debe tomar conciencia de sus propias limitaciones y sesgos apreciativos al observar la realidad.

Checkland (1981) propone un par de conceptos muy importantes para definir adecuadamente los problemas: el sistema solucionador de problemas (SSP) y el sistema contenedor de problemas (SCP). El SSP es aquel en el que existe un grupo de personas que tienen vocación y adoptan la función de "solucionadores de problemas" y que, de alguna manera, se ponen de acuerdo para emplear un esquema determinado de acción (una metodología) que permita enfrentar una situación determinada en el mundo real.

De otro lado, el SCP es aquel en el que hay algunos personajes que tiene vocación de "vivir los problemas";

es decir, de vivir una determinada situación problemática. Esta última es definida como aquella que presenta un conjunto de problemas, una serie de necesidades de cambio. En el SCP existen personajes que viven el o los problemas, que tiene posiciones diversas con respecto a qué se debe hacer para mejorar la situación y que, además, tienen un conjunto de aspiraciones sobre lo que debería hacerse o no, a futuro, en dicho sistema contenedor.

La relación entre quienes viven el o los problemas y aquellos que tiene vocación de solucionadores no es del todo armonioso; tanto es así que Rodríguez Ulloa (1988) llega a la conclusión de que el SSP viene a ser otro SCP, debido principalmente al tipo de "soluciones" que se brinda o propone implantar en este último.

El sesgo que existe usualmente en la forma como el SSP propone las "soluciones" a implantar en el SCP se debe a diversos factores, entre los que pueden mencionarse:

- La educación y profesión de quienes componen el SSP.
- Los particulares intereses de los miembros integrantes del SSP.
- La visión reduccionista de los miembros del SSP al enfocar los problemas del SCP.
- Las imágenes que los miembros del SSP tienen respecto a lo que acontece en el SCP.

La problemología debe considerar todos estos factores, con la finalidad de comprobar la adecuada definición de los problemas sistémicos.

1.12.1 Tipología de problemas

En el mundo real existen una diversidad de tipología de problemas, por tanto hay la necesidad de contar con diferentes herramientas intelectuales para abordarlos. Considerando este rango, los problemas presentan dos extremos: uno, el de los "duros"; el otro, el de los "blandos".

1.12.1.1 Los problemas duros

Un problema duro es aquel que define con claridad la situación por resolver, de manera que no hay cuestionamiento a la definición del problema planteado. En palabras de Wilson (1984), un problema duro es aquel en el que el "que" (que es el problema) y el "como" (cómo solucionarlo) son claramente distinguibles y no existen dudas acerca de uno y otro proceso.

1.12.1.2 Los problemas blandos

Un problema blando es aquel en que tanto el "que" como el "como" son difíciles de definir. Uno de los hallazgos de las investigaciones de Checkland fue que la metodología de la ingeniería de sistemas partía del supuesto de que el problema ya estaba definido antes del inicio del estudio de sistemas; es decir, el "que" ya estaba dado. Sin embargo, el problema consiste

precisamente en definir el "que". Es ese el tema de la problemología.

Los problemas blandos son de gran complejidad y requieren de un tratamiento y estudios especiales. De igual modo, la búsqueda de las soluciones a los mismos resulta compleja y cuestionable.

1.13 LA METODOLOGÍA DE LOS SISTEMAS BLANDOS

La metodología de los sistemas blandos (MSB) es producto de un largo y arduo trabajo de investigación desarrollado por Checkland y su equipo de investigadores de la Universidad de Lancaster, Inglaterra. La diferencia fundamental entre la MSB y la forma tradicional científica de trabajar es que esta última se basa en la creación de una teoría que tiene que ser validada para formar un cuerpo de conocimientos; en cambio, el trabajo de investigación a través de la acción, en el cual se sustenta la MSB, es

un esquema que ha permitido que el conocimiento parta de la propia experiencia casuística.

En el proceso de investigación por la acción, el o los investigadores tienen que involucrarse en la situación problema y, desde esta perspectiva, "vivir" y compartir la situación bajo estudio con los demás involucrados en la misma, los que pertenecen al sistema contenedor del problema.

Esta forma de trabajar lleva a entender la situación de una manera mucho más rica que el esquema tradicional científico y del estudio a través de la descripción de casos, el cual es visto e interpretado por uno o varios observantes.

1.13.1 EL MODELO DE SISTEMAS

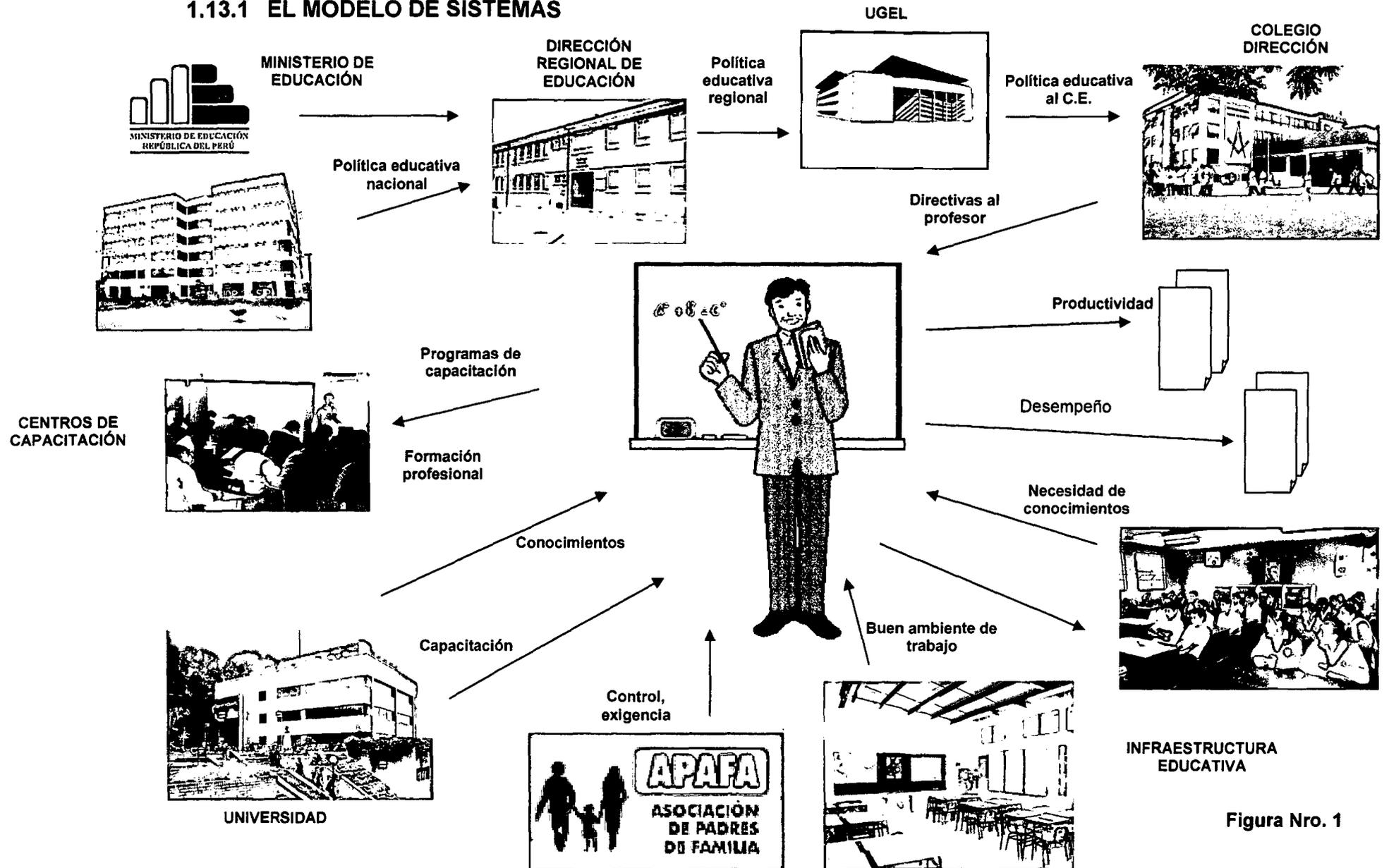


Figura No. 1

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.1.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

3.1.1.1 Hipótesis general

“La remuneración del profesor es proporcional a su productividad”.

Unidad de Análisis : El profesor.

Variables : Remuneración del profesor.

Productividad del profesor.

3.1.1.2 Hipótesis específicas

- Hipótesis específica 1:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con su desempeño”.

Unidad de Análisis : El profesor.

Variables : Productividad del profesor.
Remuneración del profesor.
Desempeño del profesor.

– **Hipótesis específica 2:**

“La productividad y la remuneración del profesor se encuentran directamente relacionadas con los programas de capacitación”.

Unidad de Análisis : El profesor.

Variables : Productividad del profesor.
Remuneración del profesor.
Programas de capacitación.

– **Hipótesis específica 3:**

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con la infraestructura educativa”.

Unidad de Análisis : El profesor.

Variables : Productividad del profesor.
La remuneración del profesor.
Infraestructura educativa.

3.1.2 Definición operacional de las variables

VARIABLE	COMPONENTES
Remuneración del profesor	<ul style="list-style-type: none">- Nivel I- Nivel II- Nivel III- Nivel IV- Nivel V
Productividad del profesor	<ul style="list-style-type: none">- Índice de aprobados- Índice de desaprobados- Índice de requieren recuperación- Índice de retirados
Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none">- Planeamiento curricular- Empleo de estrategias didácticas.- Uso de medios y materiales didácticos.- Evaluación del aprendizaje.
Capacitación docente	<ul style="list-style-type: none">- Nivel de formación académica.- Participación en programas de capacitación.- Nivel de los programas de capacitación.
Infraestructura educativa	<ul style="list-style-type: none">- Servicios- Mantenimiento.- Equipamiento.- Utilización de recursos.

3.2 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 CLASIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se clasifica a partir de los siguientes criterios:

- *Por el nivel de la investigación.-* Es una investigación descriptiva y correlacional, pues se describen las variables y se trata de encontrar la correlación o asociación entre las variables de estudio.

- *Según la intervención del investigador.-* Es una investigación no experimental.

- *Por el número de variables.-* Es una investigación multivariada, pues se estudian más de dos variables.

- *Por el método de estudio de las variables.-* Es una investigación cuantitativa, pues se han obtenido datos numéricos luego del estudio de las variables.

- *Por el tiempo de aplicación de las variables.-* Es una investigación transversal, pues para obtener datos no ha sido necesario estudiarlos a lo largo del tiempo, sino se ha hecho un corte temporal en los momentos en que se realizaba la medición de las variables.

3.3 ESTRATEGIAS PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis se utilizó la estadística descriptiva e inferencial.

3.4 UNIVERSO Y MUESTRA

3.4.1 POBLACIÓN

La población para la presente investigación ha estado delimitada por los profesores de Educación Básica Regular del Perú (Anexo A).

Criterios de inclusión:

- Contratados anualmente.
- En planilla permanente.

Criterios de exclusión:

- Contratados por servicios.
- En planilla eventualmente.

Por lo tanto, la población está delimitada, según se muestra en el cuadro N° 01.

CUADRO N° 01
PERÚ: NUMERO DE DOCENTES EN EL SISTEMA EDUCATIVO POR
TIPO DE GESTIÓN SEGÚN ETAPA, MODALIDAD Y NIVEL EDUCATIVO,
2009

MODALIDADES Y NIVEL EDUCATIVO	GESTIÓN	
	PÚBLICA	PRIVADA
EDUCACIÓN PRIMARIA DE MENORES	141,063	55,712
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE MENORES	119,446	51,084
TOTAL	260,509	106,796

Fuente: Ministerio De Educación – Censo Escolar 2009.

3.4.2 MUESTRA

En la investigación se empleará una muestra probabilística. La muestra denotada como n , será un subconjunto de la población N . Respecto al tamaño de la muestra, se necesitó conformar una muestra (n) que asegure un determinado nivel de error estándar. Se ha empleado una fórmula que se indica, en la que se considera un margen de error de 0.08 y un nivel de confianza del 95%. Por lo que del total de 260,509 docentes del sector estatal y 106,796 docentes del sector privado, se determina la muestra.

FORMULA	DONDE:	POR LO TANTO:
$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 N p q}{Z_{\alpha/2}^2 p q + E^2 (N - 1)}$	n = tamaño de muestra. N = tamaño de la población. E = error muestral. p = proporción de éxito. $q = 1 - p$ Se asume un margen de error de 8 %.	$N = 260,509$ docentes del sector estatal y $106,796$ docentes del sector privado. $n = 96$ docentes del sector público. $n = 96$ docentes del sector privado.

Aplicando la fórmula anterior de muestreo, y considerando un margen de error de 8%, se obtiene un Tamaño de Muestra de **96** docentes del sector estatal y **96** docentes del sector privado. A la muestra obtenida se le aplica el Muestreo Estratificado Proporcional y de la afijación proporcional de los elementos del estrato con la fórmula estadística que corresponde a Arkín y Kolton¹⁴.

GESTIÓN ESTATAL	LEYENDA	GESTIÓN PRIVADA
$f = \frac{n}{N}$ $f = \frac{96}{260,509} = 0.0003685$ <p>Siendo: n= 96 y N= 260,509 se tiene una fracción total de muestreo igual a 0,0003685</p>	<p>Donde: f = fracción total de muestreo. n= Muestra. N= Población muestral.</p>	$f = \frac{n}{N}$ $f = \frac{96}{106,796} = 0.0008989$ <p>Siendo: n= 96 y N= 106,796 se tiene una fracción total de muestreo igual a 0,0008989</p>

Según se aprecia en el Cuadro N° 02, el muestreo se hizo al azar.

¹⁴ PULIDO SAN ROMAN. Estadística y Técnicas de Investigación Social, pag. 100

CUADRO N° 02

PERÚ: MUSTREO DE DOCENTES EN EL SISTEMA EDUCATIVO POR TIPO DE GESTIÓN SEGÚN ETAPA, MODALIDAD Y NIVEL EDUCATIVO, 2009

MODALIDADES Y NIVEL EDUCATIVO	GESTIÓN	
	ESTATAL	PRIVADA
EDUCACIÓN PRIMARIA DE MENORES	52	50
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE MENORES	44	46
TOTAL	96	96

3.5 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1 TÉCNICAS

Con la finalidad de recolectar datos, se empleó diversas técnicas: escalas, encuestas y datos estadísticos oficiales.

3.5.2 INSTRUMENTOS

Se utilizó escala de valoración tipo Likert y cuestionarios de encuesta (Anexo B).

- **La escala de valoración**, indaga la variable desempeño del docente, cuenta de una batería de 15 ítems, distribuidos en cuatro componentes: Planeamiento curricular, empleo de estrategias didácticas, uso de medios y materiales didácticos y evaluación del aprendizaje. Cada uno de ellos en sus indicadores:

Totalmente de Acuerdo (TA), De Acuerdo (DA), Indiferente (I), En Desacuerdo (ED) y Totalmente en Desacuerdo (TD).

- **El primer cuestionario de encuesta**, indaga la variable programas de capacitación, cuenta de una batería de 03 ítems, distribuidos en tres componentes: Nivel de formación académica, participación en programas de capacitación y nivel de los programas de capacitación.

- **El segundo cuestionario de encuesta**, indaga la variable infraestructura educativa, cuenta de una batería de 10 ítems, distribuidos en tres componentes: Servicios, mantenimiento, equipamiento y utilización de recursos.

- **Administración**

La escala de valoración fue aplicada en forma individual, durando aproximadamente 20 minutos por parte del (a) Director(a).

El segundo y tercer cuestionario de encuesta fue aplicada en forma individual a los docentes, durando aproximadamente 10 minutos.

- **Calificación y Puntuación**

La calificación y puntuación de la escala de valoración es de 1 a 5, gradiente que va de Totalmente de Acuerdo (5), hasta Totalmente en Desacuerdo (1). La puntuación mayor alcanza a 75 y la menor a 15 puntos.

La calificación y puntuación del primer cuestionario, para la formación docente fue de 1 a 7, la participación en los programas de capacitación docente se califico con 1 y 0, y el indicador del nivel de los programas de capacitación se calificó de 4 a 1.

La calificación y puntuación del segundo cuestionario de encuesta fue de 0 a 3, gradiente que va de Muy Bueno (3), hasta lo No Aplica (0).

- La confiabilidad estadística de los instrumentos empleados se realiza mediante el coeficiente Alfa Cronbach (Anexo C).

3.6 ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LOS DATOS

El análisis de los datos se llevó a cabo usando el software SPSS para aprovechar la capacidad de procesamiento de la computadora.

Se ingresó la información recolectada en la base de datos, para lo cual se revisó previamente cada formulario.

En este proceso se hizo el análisis descriptivo de cada una de las variables. Estas fueron presentadas en tablas de frecuencias y gráficas.

Para el análisis inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

En todos los casos se trabajó con un nivel de significancia de 0.05.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan, analizan y discuten los resultados obtenidos del procesamiento de los datos del estudio de campo.

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DEL SECTOR ESTATAL

4.1.1 Presentación de los resultados de la remuneración del profesor

(Anexo D)

CUADRO N° 03

**REMUNERACION DE LOS DOCENTES
SEGÚN EL NIVEL MAGISTERIAL**

	NIVEL	REMUNERACIÓN	CANTIDAD DE PROFESORES
PRIMARIA	NIVEL I	871.53	4
	NIVEL II	1002.26	28
	NIVEL III	1132.98	19
	NIVEL IV	1307.29	1
	NIVEL V	1743.05	0
	SUBTOTAL		
SECUNDARIA	NIVEL I	697.22	1
	NIVEL II	801.8	29
	NIVEL III	906.39	14
	NIVEL IV	1045.83	0
	NIVEL V	1394.44	0
	SUBTOTAL		
TOTAL			96

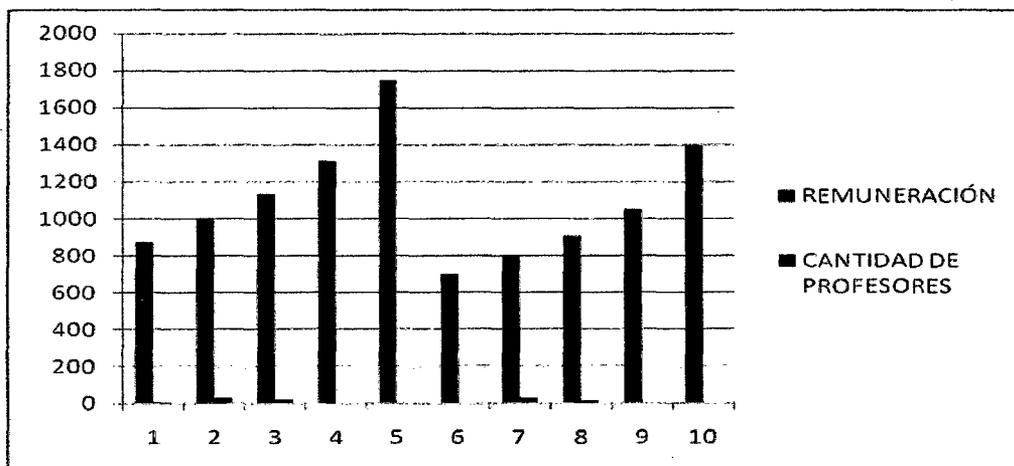


Fig. 1 Cantidad de profesores vs Remuneración.

En la fig. Nro. 1 se observa que la mayor cantidad de profesores pertenecen a los niveles II y III, percibiendo la remuneración correspondiente a esos niveles, tanto en primaria como en secundaria.

4.1.2 Presentación de resultados de la Productividad del profesor

CUADRO N° 04

**NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS
PROFESORES**

NIVEL PRODUCTIVIDAD %	CANTIDAD DE PROFESORES
44	1
51	3
52	9
53	2
54	7
55	2
56	7
57	3
58	7
59	4
60	5
61	2
62	8
63	3
64	3
65	2
66	10
68	3
69	2
72	1
75	6
77	2
78	1
79	1
80	1
95	1

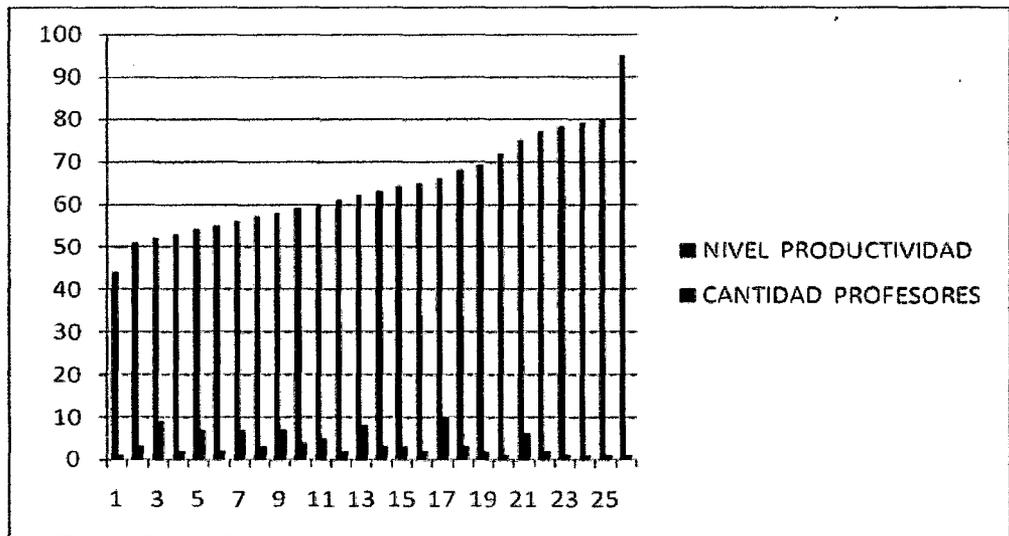


Fig. 2 Número de profesores vs Nivel de productividad.

En la fig. 2 se observa que la mayor cantidad de profesores tiene una productividad que fluctúa entre 52 % y 75 %.

4.1.3 Presentación de resultados del Desempeño del profesor

CUADRO N° 05

DESEMPEÑO DEL PROFESOR

NIVEL DE DESEMPEÑO	CANTIDAD DE PROFESORES
42	1
44	1
46	1
48	1
50	2
52	3
53	1
54	3
55	8
56	9
57	8
58	11
59	4
60	9
61	5
62	5
63	4
64	7
65	2
66	5
69	1
70	1
71	1
72	2
74	1

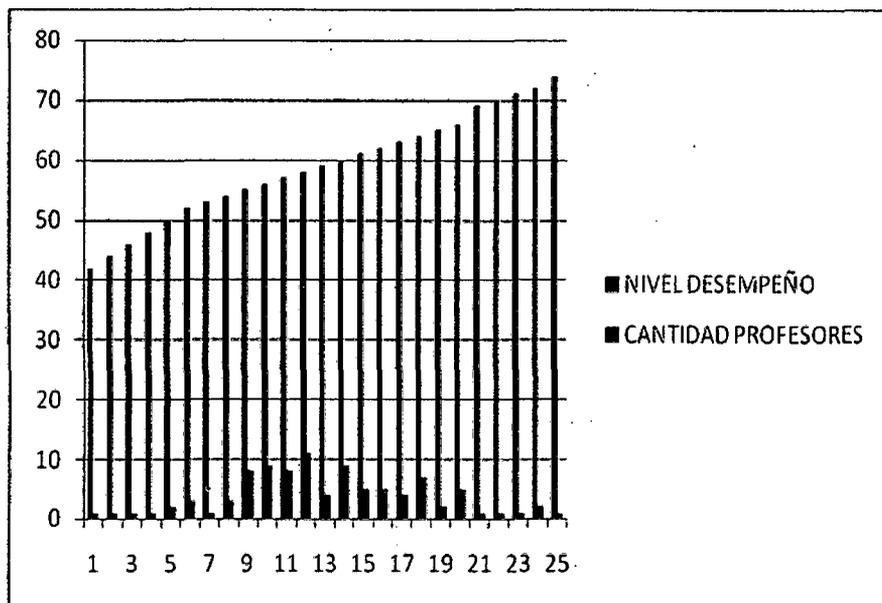


Fig. 3 Número de profesores vs Nivel de desempeño.

En la fig. 3 se observa que la mayor cantidad de profesores muestra un buen desempeño, cuya puntuación varía entre 50 y 65 puntos.

4.1.4 Presentación de resultados de Capacitación del profesor

CUADRO N° 06

CAPACITACIÓN DEL PROFESOR

NIVEL DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE PROFESORES
2	2
3	2
5	10
6	9
7	6
8	22
9	22
10	9
11	7
12	2
13	2
17	1
18	2

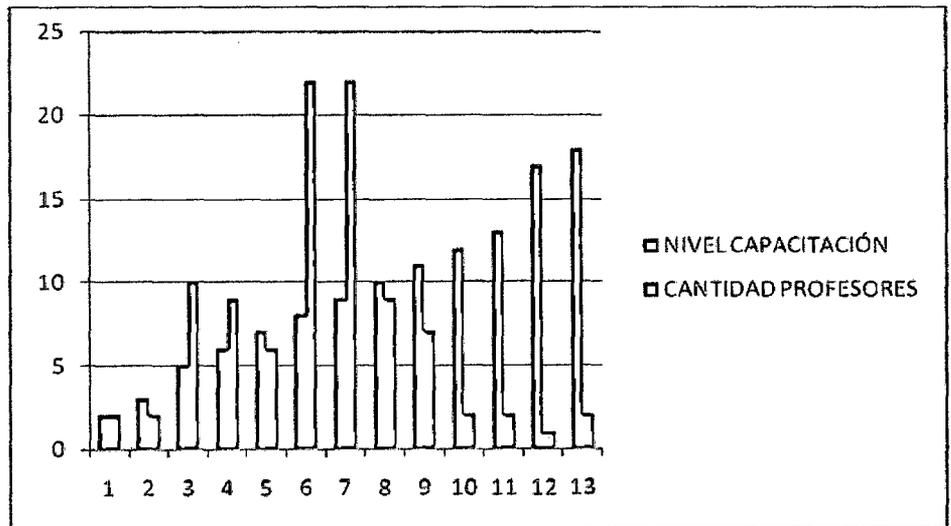


Fig. 4 Número de profesores vs Nivel de capacitación.

En la fig. 4 se observa que la mayor cantidad de profesores tiene una capacitación cuyo puntaje fluctúa entre 5 y 11 puntos.

4.1.5 Presentación de resultados de la infraestructura educativa

CUADRO N° 07

INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA

NIVEL DE INFRAESTRUCTURA	CANTIDAD PROFESORES
1	1
4	1
5	1
6	1
7	2
8	2
9	2
10	1
11	8
12	5
13	9
14	6
15	16
16	9
17	12
18	12
19	4
20	3
21	1

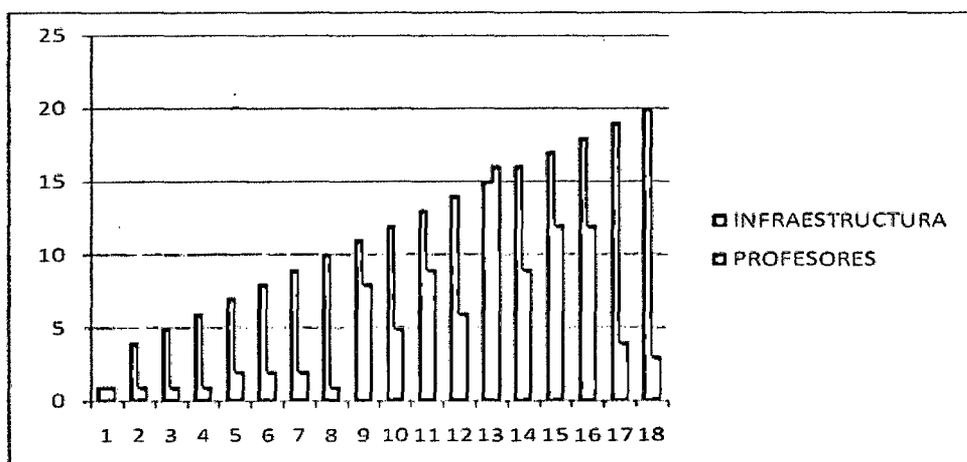


Fig. 5 Número de profesores vs Infraestructura educativa

En la fig. 5 se observa que la mayor cantidad de profesores califica la infraestructura educativa donde trabaja con puntajes que fluctúan entre 11 y 20 puntos.

4.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DEL SECTOR PRIVADO

4.2.1 Presentación de los resultados de la remuneración del profesor

CUADRO N° 08

REMUNERACION DE LOS DOCENTES

REMUNERACIÓN DEL PROFESOR S/.	CANTIDAD DE PROFESORES
750	6
780	13
800	22
900	32
1000	23

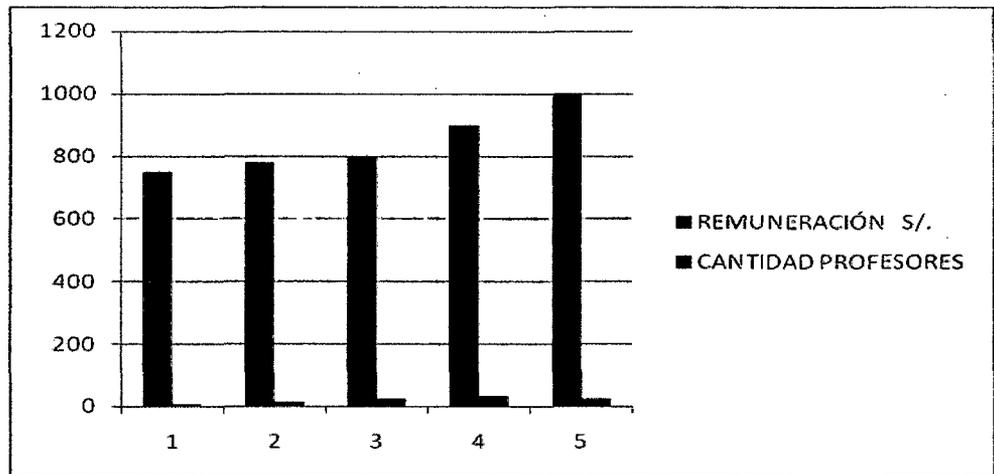


Fig. 6 Número de profesores vs Nivel de remuneración.

En la fig. 6 se observa que el mayor número de profesores tiene una remuneración que fluctúa entre S/. 780 y S/.1000

4.2.2 Presentación de resultados de Productividad del profesor

CUADRO N° 09

PRODUCTIVIDAD DEL PROFESOR

NIVEL PRODUCTIVIDAD (%)	CANTIDAD PROFESORES
45	2
54	4
57	4
60	7
65	5
66	7
67	18
69	6
74	10
75	15
82	4
83	9
86	2
89	1
92	2

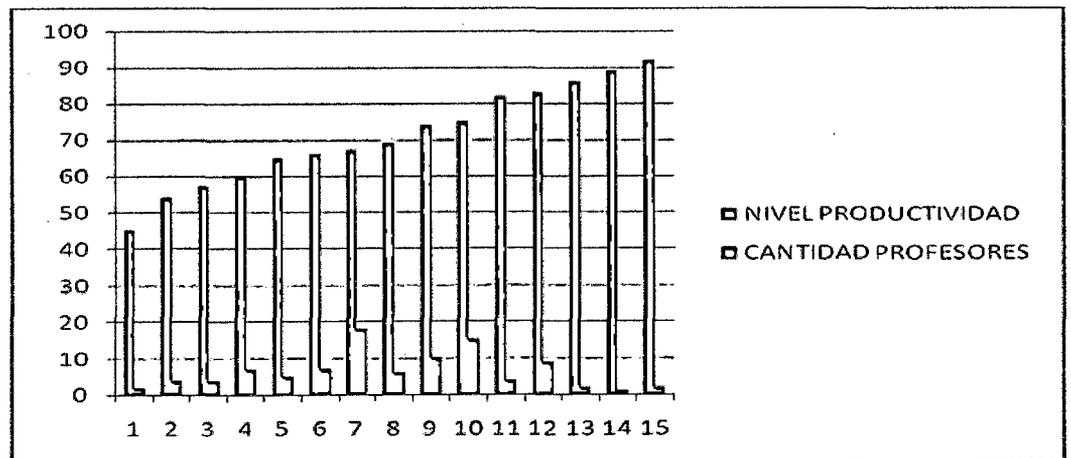


Fig. 7 Cantidad de profesores vs Nivel de productividad.

En la fig. 7 se observa que la mayor cantidad de profesores tiene una productividad que fluctúa entre 54% y 853%.

4.2.3 Presentación de resultados del Desempeño del profesor

CUADRO N° 10

DESEMPEÑO DEL PROFESOR	
NIVEL DESEMPEÑO	CANTIDAD PROFESORES
36	1
42	2
48	1
50	1
52	2
53	1
54	3
55	6
56	8
57	3
58	4
59	3
60	7
61	4
62	10
63	3
64	6
65	4
66	3
67	5
68	3
69	2
70	5
71	2
72	1
73	1
74	2
75	3

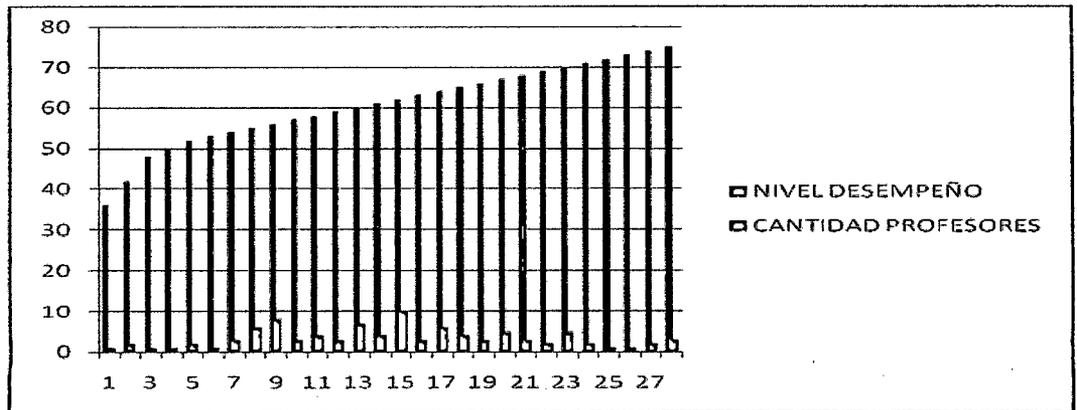


Fig. 8 Cantidad de profesores vs Nivel de desempeño.

En la fig. 8 se observa que la mayor cantidad de profesores tiene un desempeño cuyo puntaje fluctúa entre 54 y 70 puntos.

4.2.4 Presentación de resultados de la Capacitación del profesor

CUADRO N° 11

CAPACITACIÓN DEL PROFESOR

NIVEL DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD PROFESORES
2	1
3	1
4	2
5	10
6	11
7	19
8	25
9	15
10	5
13	1
15	4
18	2

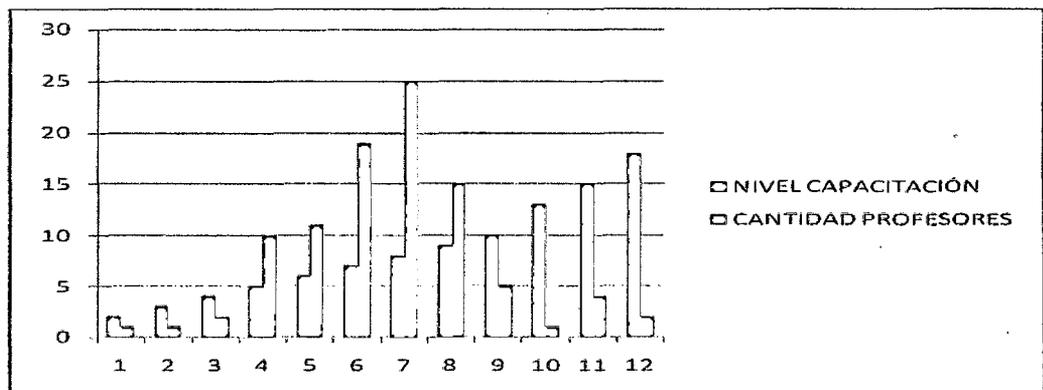


Fig. 9 Número de profesores vs Nivel de capacitación.

En la fig. 9 se observa que la mayor cantidad de profesores tiene un nivel de capacitación que fluctúa entre 4 y 10 puntos.

4.2.5 Presentación de resultados de la Infraestructura Educativa

CUADRO N° 12

INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA

NIVEL DE INFRAESTRUCTURA	CANTIDAD PROFESORES
13	4
14	7
15	5
16	2
17	6
18	12
19	17
20	12
21	20
22	8
23	2
24	1

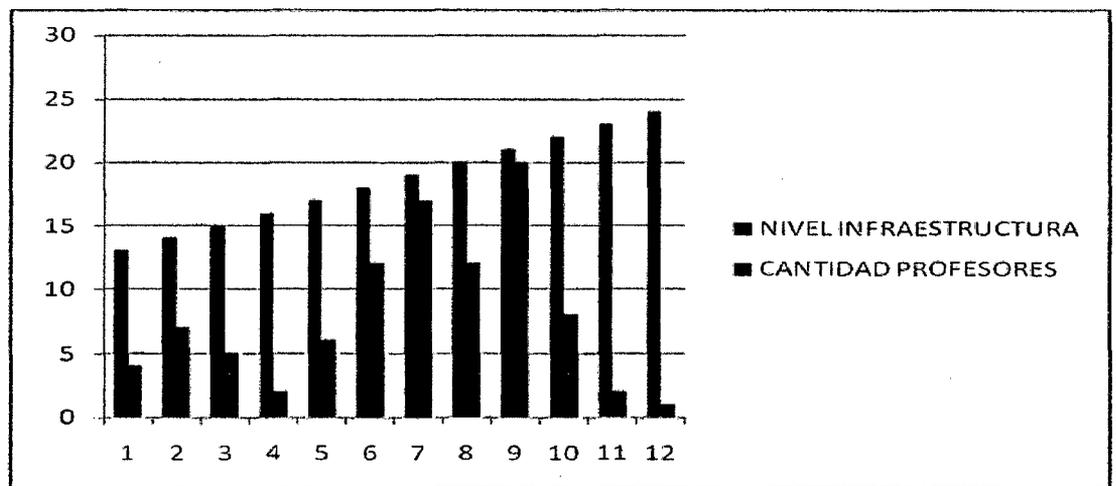


Fig. 10 Número de profesores vs Nivel de infraestructura educativa.

En la fig. 10 se observa que observa que la mayor cantidad de profesores califica la infraestructura educativa donde trabaja con puntajes que fluctúan entre 14 y 20 puntos.

4.3 FORMALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.3.1 HIPÓTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN

“La remuneración del profesor es proporcional a su productividad”.

Ho: La remuneración del profesor no es proporcional a su productividad.

Ha: La remuneración del profesor es proporcional a su productividad.

4.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS DE INVESTIGACIÓN

– **Hipótesis específica 1:**

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con su desempeño”.

Ho: La productividad y la remuneración del profesor no están directamente relacionadas con su desempeño.

Ha: La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con su desempeño.

- Hipótesis específica 2:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con los programas de capacitación”.

Ho: La productividad y la remuneración del profesor no están directamente relacionadas con los programas de capacitación.

Ha: La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con los programas de capacitación.

- Hipótesis específica 3:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con la infraestructura educativa”.

Ho: La productividad y la remuneración del profesor no están directamente relacionadas con la infraestructura educativa.

Ha: La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con la infraestructura educativa“.

4.4 CRITERIO PARA ELEGIR LA PRUEBA ESTADÍSTICA

Para elegir la prueba estadística se tomaron en cuenta las características de la muestra y el tipo de investigación, por esta razones se eligió el coeficiente de correlación de Pearson.

4.5 PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

- Se utilizó el software estadístico SPSS versión 15.
- El análisis se ha efectuado, haciendo uso de tablas de frecuencia.
- Se utilizaron medidas de tendencia central.
- Se utilizó la prueba paramétrica: Coeficiente de correlación de Pearson.

4.5.1 SECTOR ESTATAL

4.5.1.1 Hipótesis General

Hipótesis de investigación:

“La remuneración del profesor es proporcional a su productividad”.

Hipótesis estadística:

Ho : $\rho = 0$ (La remuneración del profesor no se relaciona con su productividad)

Ha : $\rho \neq 0$ (La remuneración de profesor se relaciona con su productividad)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson.

CORRELATIONS

		REMUNERA C	PRODUCTIV
REMUNERA C	Pearson Correlation	1	.335(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.001
	N	96	96
PRODUCTIV	Pearson Correlation	.335(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.
	N	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Conclusión:

La prueba es significativa, sig. = 0.01 < 0.05, por lo tanto se rechaza H_0 , por tanto se acepta H_a , es decir la remuneración se relaciona con la productividad.

4.5.1.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Hipótesis de investigación:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con su desempeño”.

Hipótesis estadísticas:

i) $H_0 : \rho = 0$ (La productividad del profesor no se relaciona con su desempeño)

$H_a : \rho \neq 0$ (La productividad del profesor se relaciona con su desempeño)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson.

CORRELATIONS

		REMUNERAC	PRODUCTIV	DESEMPEÑO
REMUNERAC	Pearson Correlation	1	.335(**)	.441(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.000
	N	96	96	96
PRODUCTIV	Pearson Correlation	.335(**)	1	.445(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.000
	N	96	96	96
DESEMPEÑO	Pearson Correlation	.441(**)	.445(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Conclusión:

La prueba de correlación entre Productividad y Desempeño es significativa, sig. = 0.00 < 0.05. Ho es rechazada. Se concluye que la productividad del profesor se relaciona con su desempeño.

ii) Ho : $\rho = 0$ (La remuneración del profesor no se relaciona con su desempeño)

Ha : $\rho \neq 0$ (La remuneración del profesor se relaciona con su desempeño)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson.

Conclusión:

La prueba de correlación entre Remuneración y Desempeño es significativa, sig.= 0.000 < 0.05, por lo tanto Ho es rechazada. Se concluye que la remuneración del profesor se relaciona con su desempeño.

- Hipótesis Específica 2:

Hipótesis de investigación:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con los programas de capacitación”.

Hipótesis estadísticas:

i) Ho : $\rho = 0$ (La productividad del profesor no se relaciona con los programas de capacitación)

Ha : $\rho \neq 0$ (La productividad del profesor se relaciona con los programas de capacitación)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson.

CORRELATIONS

		REMUNERAC	PRODUCTIV	CAPACITAC
REMUNERAC	Pearson Correlation	1	.335(**)	-.096
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.353
	N	96	96	96
PRODUCTIV	Pearson Correlation	.335(**)	1	-.013
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.897
	N	96	96	96
CAPACITAC	Pearson Correlation	-.096	-.013	1
	Sig. (2-tailed)	.353	.897	.
	N	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Conclusión:

La prueba es no significativa. No se rechaza Ho.

ii) Ho : $\rho = 0$ (La remuneración del profesor no se relaciona con los programas de capacitación)

Ha : $\rho \neq 0$ (La remuneración del profesor se relaciona con los programas de capacitación)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson.

Conclusión:

La prueba es no significativa. No se rechaza Ho.

- **Hipótesis Específica 3:**

Hipótesis de investigación:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con la infraestructura educativa”.

Hipótesis estadística:

i) $H_0 : \rho = 0$ (La productividad del profesor no se relaciona con la infraestructura educativa)

$H_a : \rho \neq 0$ (La productividad del profesor se relaciona con la infraestructura educativa)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson.

CORRELATIONS

		REMUNERA C	PRODUCTI V	INFRAEST R
REMUNERA C	Pearson Correlation	1	.335(**)	-.066
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.526
	N	96	96	96
PRODUCTIV	Pearson Correlation	.335(**)	1	.380(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.000
	N	96	96	96
INFRAESTR	Pearson Correlation	-.066	.380(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.526	.000	.
	N	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Conclusión:

La prueba entre productividad e infraestructura es significativa, $\text{sig.}=0.000 < 0.05$ Se concluye que la productividad del profesor se relaciona con la infraestructura educativa.

ii) $H_0 : \rho = 0$ (La remuneración del profesor no se relaciona con la infraestructura educativa)

$H_a : \rho \neq 0$ (La remuneración del profesor se relaciona con la infraestructura educativa)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson.

Conclusión:

La prueba de correlación entre remuneración e infraestructura educativa es no significativa. Por tanto se acepta H_0 .

4.5.2 SECTOR PRIVADO

4.5.2.1 Hipótesis General

Hipótesis de investigación:

“La remuneración del profesor es proporcional a su productividad”.

Hipótesis estadística:

Ho : $\rho = 0$ (La remuneración del profesor no se relaciona con su productividad)

Ha : $\rho \neq 0$ (La remuneración de profesor se relaciona con su productividad)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson.

CORRELATIONS

		REMUNERAC	PRODUCTIV
REMUNERAC	Pearson Correlation	1	.387(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	96	96
PRODUCTIV	Pearson Correlation	.387(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Conclusión:

La prueba es significativa, sig. = 0.00 < 0.05, se rechaza H_0 , por tanto se acepta H_a , es decir la remuneración se relaciona con la productividad.

4.5.2.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Hipótesis de investigación:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con su desempeño”.

Hipótesis estadística:

i) $H_0 : \rho = 0$ (La productividad del profesor no se relaciona con su desempeño)

$H_a : \rho \neq 0$ (La productividad del profesor se relaciona con su desempeño)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson.

CORRELATIONS

		REMUNERAC	PRODUCTIV	DESEMPEÑ
REMUNERAC	Pearson Correlation	1	.387(**)	-.085
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.413
	N	96	96	96
PRODUCTIV	Pearson Correlation	.387(**)	1	.372(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	96	96	96
DESEMPEÑ	Pearson Correlation	-.085	.372(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.413	.000	.
	N	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Conclusión:

La prueba de la relación entre productividad y desempeño es significativa, sig. = 0.00 < 0.05, se rechaza Ho, por tanto la productividad del profesor se relaciona con su desempeño.

ii) Ho : $\rho = 0$ (La remuneración del profesor no se relaciona con su desempeño)

Ha : $\rho \neq 0$ (La remuneración del profesor se relaciona con su desempeño)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson.

La prueba de la relación entre remuneración y desempeño es no significativa.

Por tanto se acepta H_0 .

- **Hipótesis Específica 2:**

Hipótesis de investigación:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con los programas de capacitación”.

Hipótesis estadísticas:

i) $H_0 : \rho = 0$ (La productividad del profesor no se relaciona con los programas de capacitación)

$H_a : \rho \neq 0$ (La productividad del profesor se relacionan con los programas de capacitación)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson

CORRELATIONS

		REMUNERAC	PRODUCTIV	CAPACITAC
REMUNERAC	Pearson Correlation	1	.387(**)	.396(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	96	96	96
PRODUCTIV	Pearson Correlation	.387(**)	1	.238(*)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.019
	N	96	96	96
CAPACITAC	Pearson Correlation	.396(**)	.238(*)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.
	N	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Conclusión:

La prueba de la relación entre productividad y capacitación es significativa, sig. = 0.019 < 0.05, se rechaza Ho, por tanto la productividad se relaciona con la capacitación.

ii) Ho : $\rho = 0$ (La remuneración del profesor no se relaciona con los programas de capacitación)

Ha : $\rho \neq 0$ (La remuneración del profesor se relaciona con los programas de capacitación)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson

Conclusión:

La prueba de la relación entre remuneración y capacitación es significativa, sig. = 0.00 < 0.05, se rechaza H_0 , por tanto la remuneración se relaciona con la capacitación.

- Hipótesis Específica 3:

Hipótesis de investigación:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con la infraestructura educativa”.

Hipótesis estadística:

i) $H_0 : \rho = 0$ (La productividad del profesor no se relaciona con la infraestructura educativa)

$H_a : \rho \neq 0$ (La productividad del profesor se relaciona con la infraestructura educativa)

Prueba Estadística:

Coeficiente de correlación de Pearson.

CORRELATIONS

		REMUNERAC	PRODUCTIV	INFRAESTR
REMUNERAC	Pearson Correlation	1	.387(**)	.239(*)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.019
	N	96	96	96
PRODUCTIV	Pearson Correlation	.387(**)	1	.053
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.609
	N	96	96	96
INFRAESTR	Pearson Correlation	.239(*)	.053	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.609	.
	N	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Conclusión:

La prueba entre productividad e infraestructura educativa no es significativa. No se rechaza H_0 .

ii) $H_0 : \rho = 0$ (La remuneración del profesor no se relaciona con la infraestructura educativa)

$H_a : \rho \neq 0$ (La remuneración del profesor se relaciona con la infraestructura educativa)

Prueba Estadística:

Coefficiente de correlación de Pearson.

Conclusión:

La prueba entre remuneración e infraestructura educativa es significativa, $\text{sig} = 0.019 \leq 0.05$, se rechaza H_0 , por tanto la remuneración se relaciona con la infraestructura educativa.

4.6 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**4.6.1 SECTOR ESTATAL****HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:**

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con su desempeño”.

La prueba de correlación entre productividad y desempeño resulta significativa, por lo tanto la productividad del profesor se relaciona directamente con su desempeño.

La prueba de correlación entre remuneración y desempeño resulta significativa, por lo tanto la remuneración del profesor se relaciona directamente con su desempeño.

En conclusión, la productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con su desempeño.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con los programas de capacitación”.

La prueba de correlación entre productividad y programas de capacitación es no significativa, por lo tanto la productividad del profesor no se relaciona directamente con los programas de capacitación.

La prueba de correlación entre remuneración y programas de capacitación resulta no significativa, por lo tanto la remuneración del profesor no se relaciona directamente con los programas de capacitación.

En conclusión, la productividad y la remuneración del profesor no están directamente relacionadas con los programas de capacitación.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con la infraestructura educativa”.

La prueba de correlación entre productividad y la infraestructura educativa es significativa, por lo tanto la productividad del profesor se relaciona directamente con la infraestructura educativa.

La prueba de correlación entre remuneración y la infraestructura educativa resulta no significativa, por lo tanto la remuneración del profesor no se relaciona directamente con la infraestructura educativa.

En conclusión, la productividad y la remuneración del profesor no están directamente relacionadas con los programas de capacitación.

HIPÓTESIS GENERAL:

“La remuneración del profesor es proporcional a su productividad”.

La prueba de correlación entre remuneración del profesor y su productividad resulta significativa, por lo tanto la remuneración del profesor se relaciona directamente con su productividad.

4.7 SECTOR PRIVADO

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con su desempeño”.

La prueba de correlación entre productividad y desempeño resulta significativa, por lo tanto la productividad del profesor se relaciona directamente con su desempeño.

La prueba de correlación entre remuneración y desempeño resulta no significativa, por lo tanto la remuneración del profesor no se relaciona directamente con su desempeño.

En conclusión, la productividad y la remuneración del profesor no están directamente relacionadas con su desempeño.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con los programas de capacitación”.

La prueba de correlación entre productividad y programas de capacitación es significativa, por lo tanto la productividad del profesor se relaciona directamente con los programas de capacitación.

La prueba de correlación entre remuneración y programas de capacitación resulta significativa, por lo tanto la remuneración del profesor se relaciona directamente con los programas de capacitación.

En conclusión, la productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con los programas de capacitación.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3:

“La productividad y la remuneración del profesor están directamente relacionadas con la infraestructura educativa”.

La prueba de correlación entre productividad y la infraestructura educativa es no significativa, por lo tanto la productividad del profesor no se relaciona directamente con la infraestructura educativa.

La prueba de correlación entre remuneración y la infraestructura educativa resulta significativa, por lo tanto la remuneración del profesor se relaciona directamente con la infraestructura educativa.

En conclusión, la productividad y la remuneración del profesor no están directamente relacionadas con los programas de capacitación.

HIPÓTESIS GENERAL:

“La remuneración del profesor es proporcional a su productividad”.

La prueba de correlación entre remuneración del profesor y su productividad resulta significativa, por lo tanto la remuneración del profesor se relaciona directamente con su productividad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Para la evaluación de la productividad del profesor como factor de la remuneración del Magisterio Nacional, la presente investigación ha evaluado las variables desempeño del profesor, capacitación del profesor y la infraestructura educativa en la que desempeña su trabajo, porque consideramos que estas tres variables son las que tendrían mayor influencia en la productividad del profesor.
2. La prueba de correlación muestra que hay relación entre la productividad del profesor y su remuneración. En la realidad se tiene la percepción que no existe tal relación, esto podría deberse a la existencia de variables que la investigación no tomó en cuenta, porque están fuera del control del profesor o de las autoridades del sector educación, pero que tienen influencia sobre la productividad del profesor.
3. En el sector estatal el desempeño del profesor es la variable que tiene un mayor grado de correlación con la variable productividad. En el sector privado, también existe correlación entre el desempeño del profesor y su productividad. Por tanto el desempeño es la variable que tiene mayor influencia en la productividad del profesor.

4. Las variables capacitación del profesor e infraestructura educativa muestran diferentes índices de correlación con la productividad del profesor.
5. En el sector estatal, la prueba no significativa entre las variables productividad y capacitación podría deberse a la falta de interés del profesor para mejorar sus capacidades y competencias, dada su condición de profesor nombrado.
6. En el sector privado, la prueba no significativa entre las variables productividad e infraestructura educativa podría deberse a la capacidad del profesor para desarrollar su labor docente haciendo uso eficiente de los limitados recursos de infraestructura educativa.
7. La presente investigación tiene justificación social, político y técnico. En el aspecto social, al tomar la remuneración del profesor como una variable de estudio, se está contribuyendo a tratar un problema de un importante sector de la sociedad, cuyo trabajo es vital para el desarrollo del país. En el aspecto político, este trabajo tiene un aporte para la toma de decisiones de políticas educativas, relacionados con el desempeño docente, los programas de capacitación docente y los planes de infraestructura educativa. En el aspecto técnico, el presente trabajo puede ser el punto de partida

para el desarrollo de una línea de investigación en ésta área que además incorpore nuevas variables.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda ampliar el estudio del tema de la presente investigación incluyendo la variable calidad de la educación. Dado que la variable calidad de la educación es muy compleja, desde su definición, las investigaciones que estudien esta variable, deben proponer un conjunto de indicadores que cubran sus múltiples dimensiones, para llegar a establecer los estándares de calidad de la educación.
2. Las variables que están fuera del control del profesor o de las autoridades del sector educación y que tienen influencia negativa sobre la productividad del profesor, podrían pertenecer al contexto familiar del alumno, tales como la desintegración familiar, la falta de apoyo de los padres, la desnutrición infantil, etc. Por tanto, es pertinente la aplicación de políticas sociales orientadas a crear un ambiente familiar agradable para el alumno.
3. Teniendo en cuenta que la investigación ha probado que si hay relación entre desempeño y productividad, se recomienda implementar una política de remuneración para el Magisterio basada en el desempeño. Se debería implementar un sistema que evalúe permanentemente el desempeño del profesor. El

resultado de la evaluación sería la base para incluir en su remuneración un pago temporal por buen desempeño.

4. Dado que las variables capacitación del profesor y la infraestructura educativa tienen diferente poder predictivo sobre la productividad del profesor, se recomienda tomar acciones encaminadas a potenciar la incidencia de éstos factores en la productividad del profesor. Con respecto a la capacitación del profesor, se debe implementar un sistema de capacitación que involucre un compromiso de participación activa de los profesores y un seguimiento de los resultados hasta en las aulas. Con respecto a la infraestructura educativa, las autoridades del sector Educación deben establecer estándares mínimos de infraestructura para el funcionamiento de las instituciones educativas.

5. Implementar políticas educativas con dos fines: primero, para la revalorización del profesor a través de la mejora de su situación profesional y laboral, toda vez que, su actuación es indispensable para el éxito de los programas educativos; y, segundo, para crear las condiciones orientadas a que quienes se incorporen al magisterio nacional sean profesionales con real vocación, fuerte compromiso social y una formación magisterial que garantice una educación de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

ALARCON N, MENDEZ R. La Calidad y el Contexto Actual de la Educación Superior (15/12/2010): Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos10/ponenc/ponenc/.shtml>

ALBERTO BUENO R. El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la Formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú (tesis doctoral). Lima: Universidad Nacional de San Marcos; 2006.

ARNAU J. Métodos de Investigación en las Ciencias Humanas. Barcelona: Editorial Omega; 1978.

ARROYO HUAMANCHUMO A. Resultado de la Ejecución del PlanCad 1999-2001 en las Áreas de Capacitación Docente y Rendimiento Académico de los Estudiantes de los Centros Educativos Estatales del Cercado de la Provincia de Trujillo (tesis doctoral). Lima: Universidad Nacional de San Marcos; 2007.

Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial. Por una Educación de Calidad para el Perú. 2006.

PULIDO SAN ROMAN. Estadística y Técnicas de Investigación Social.

Madrid: Editorial Anaya; 1971.

RODRÍGUEZ ULLOA R. La Sistémica, los Sistemas Blandos y los

Sistemas de Información. Lima; 1994.

SOLIS ROJAS M. Construcción y Validación de Instrumentos de

Evaluación para un Sistema de Evaluación Docente (tesis de maestría).

Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 1998.

SUMANTH D. Ingeniería y Administración de la Productividad. Mexico:

McGraw-Hill; 1990.

VERÁSTEGUI CASTILLO E. Influencia del Tratamiento Curricular y de

la Capacitación Profesional del Docente en la calidad de la Formación

Profesional de alumnos de Institutos Superiores Pedagógicos Públicos

(tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

1998.

WILSON B. Systems: Concepts, Methodologies and Applications.

Chichester: John Wiley and Sons; 1984.

ANEXOS

ANEXO A

POBLACIÓN DOCENTE

MAGNITUDES DE LA EDUCACIÓN EN EL PERÚ

Vista Rápida del Sistema Educativo

2. Docentes

PERÚ 2009

PERÚ: NÚMERO DE DOCENTES EN EL SISTEMA EDUCATIVO POR TIPO DE GESTIÓN Y ÁREA GEOGRÁFICA, SEGÚN ETAPA, MODALIDAD Y NIVEL EDUCATIVO, 2009

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área	
		Pública	Privada	Urbana	Rural
Total	483,872	318,690	165,182	400,788	83,084
Básica Regular	427,848	292,125	135,723	345,330	82,518
Inicial 1/	60,543	31,616	28,927	53,079	7,464
Primaria	196,775	141,063	55,712	145,264	51,511
Secundaria	170,530	119,446	51,084	146,987	23,543
Básica Alternativa 2/	11,960	7,231	4,729	11,878	82
Básica Especial	3,672	3,008	664	3,668	4
Técnico-Productiva 3/	13,809	5,572	8,237	13,703	106
Superior No Universitaria	26,583	10,754	15,829	26,209	374
Pedagógica	4,504	2,160	2,344	4,384	120
Tecnológica	20,996	7,656	13,340	20,742	254
Artística	1,083	938	145	1,083	0

Nota: Corresponde a la suma del número de personas que desempeñan labor docente, directiva o en el aula, en cada institución educativa, sin diferenciar si la jornada es de tiempo completo o parcial.

1/ Exluje promotoras educativas comunitarias a cargo de programas no escolarizados.

2/ Incluye Educación de Adultos.

3/ Incluye Educación Ocupacional.

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo Escolar.

ANEXO B

INSTRUMENTOS



**EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PROFESOR COMO FACTOR DE LA
 REMUNERACIÓN DEL MAGISTERIO NACIONAL**

Cuestionario de encuesta

INSTRUCCIONES: Marca con una (X) una sola alternativa, la que mejor describa tu actitud con toda libertad sobre los programas de capacitación.

Muchas gracias

I. Datos Generales:

1.1 Institución Educativa:

1.2 Profesor:

1.3 Sexo

H ()
 M ()

1.4 Nivel

Profesor:

1.5 Nivel educativo:

Inicial ()
 Primaria ()
 Secundaria ()

II. Formación académica

2.1 La información a proporcionar en el siguiente cuadro deberá ser precisa.

Título	Especialidad	Fecha de Extensión del Título (Mes/Año)	Universidad	Ciudad/ País
DOCTORADO				
MAESTRÍA				
LICENCIATURA				
BACHILLER				
DIPLOMADO				
ESTUDIOS NO UNIVERSITARIOS				
OTROS ESTUDIOS				

2.2 ¿Participaste en programas de capacitación docente?

Si () No ()

2.3 ¿Cuál fue el nivel de dichos programas de capacitación?

Excelente () Bueno () Regular () Malo ()



UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas
Sección de Posgrado

**EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PROFESOR COMO FACTOR DE LA
REMUNERACIÓN DEL MAGISTERIO NACIONAL**

Cuestionario de encuesta

INSTRUCCIONES: Marca con una (X) una sola alternativa, la que mejor describa tu percepción con toda libertad sobre la infraestructura educativa.

Muchas gracias

I. Datos Generales:

1.1 Institución Educativa:

1.2 Nivel educativo: Inicial ()
Primaria ()
Secundaria ()

II. Infraestructura Educativa y recursos educacionales	Muy bueno	Bueno	Malo	No se aplica
1. Califique los servicios recibidos en la biblioteca de la I.E.				
2. Califique otros servicios de información (Video, CD, DVD, etc.).				
3. Califique en general a las aulas de la I.E. en cuanto a su idoneidad.				
4. Califique en general a los talleres y laboratorios de la I.E. en cuanto a su idoneidad.				
5. Califique Ud. el nivel de mantenimiento, reposición y actualización respecto al equipamiento de la I.E.				
6. Califique la incorporación de TICs en el aula virtual o recursos innovadores.				
7. Califique Ud. el uso de recursos educativos instalados en el aula.				
8. Califique Ud. el uso de recursos educativos instalados en los talleres y el laboratorio.				
9. Califique Ud. la calidad y nivel de mantenimiento de iluminación y electricidad.				
10. Califique Ud. la calidad y funcionalidad de los servicios higiénicos.				

ANEXO C

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	0.36275	0.34106	0.29029	0.2441	-0.135	0.34384	0.21511	0.46578	0.26113	2.389015192
0.36275	1	0.39312	0.35658	0.31415	0.19678	0.38433	0.20956	0.54147	0.41868	2.814661273
0.34106	0.39312	1	0.35413	0.36262	0.15951	0.181	0.21684	0.34175	0.45644	2.072289996
0.29029	0.35658	0.35413	1	0.44084	-0.0911	0.33809	0.63506	0.29744	0.36415	1.984486691
0.2441	0.31415	0.36262	0.44084	1	-0.0251	0.38571	0.4281	0.41184	0.44137	1.641901092
-0.135	0.19678	0.15951	-0.0911	-0.0251	1	-0.0658	-0.0639	0.0839	-0.1151	-0.16097812
0.34384	0.38433	0.181	0.33809	0.38571	-0.0658	1	0.38158	0.38489	0.18359	0.950065774
0.21511	0.20956	0.21684	0.63506	0.4281	-0.0639	0.38158	1	0.24253	0.35348	0.596003004
0.46578	0.54147	0.34175	0.29744	0.41184	0.0839	0.38489	0.24253	1	0.51051	0.510507356
0.26113	0.41868	0.45644	0.36415	0.44137	-0.1151	0.18359	0.35348	0.51051	1	12.79795226
										0.284398939
										2.84398939
										3.559590451
										0.798965339
										0.80

N 10

Alfa

Alfa

Es un coeficiente muy aceptable

Prueba de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa Cronbach del instrumento Capacitación Docente.

1	1	1	
1	0.88665	0.00655	0.89319507
0.88665	1	-0.0282	-0.02817307
0.00655	-0.0282	1	0.865021995
			0.288340665
			0.865021995
			1.57668133
		Alfa	0.548634641
		Alfa	0.55

Es un coeficiente aceptable

N 3

Prueba de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa Cronbach del instrumento Infraestructura Educativa.

ANEXO D

ESCALA DE REMUNERACIÓN DOCENTE

CUADRO COMPARATIVO DE REMUNERACIONES POR ESCALA - PERSONAL DOCENTE

VIGENCIA	REMUNER. PERMANENTES						BONIFICACIONES										REMUN TOTAL		
	ABR 89	FEB 91	FEB 91	AGO 91	SET 90	(')	FEB 91	NOV 91	ENE 92	AGO 92	MAY 93	ABR 94	OCT 94	AGO 96	NOV 96	AGO 97		ABR 99	
NIV. HOR	DS.028 BASICA	DS.051 REUN	DS.051 PRINC	DS.154 T. HOM	DS.264 REPRIG.	REMUN TOTAL PERM.	PREP CLAS DS. 019-90 30% O 35%	DS. 261 IGV	D.S.E 021	D.L. 25671	D.S. 081	D.S. 019	D.U. 080	LEY 26504 3.3%	D.U. 90-96 16%	D.U. 073-97 16%	D.U. 011-99 16%		
V	40	50.00	32.62	82.62	42.30	5.00	129.92	24.00	17.25	24.90	60.00	70.00	120.00	144.00	16.43	89.05	103.30	119.83	918.68
	30	50.00	31.74	81.74	40.35	5.00	127.09	23.15	17.25	26.39	60.00	70.00	115.00	142.00	16.08	87.52	101.53	117.77	903.86
	24	50.00	28.24	78.24	37.40	5.00	120.64	21.21	17.25	14.46	60.00	70.00	110.00	133.00	15.34	81.92	95.02	110.23	849.07
IV	40	50.00	31.19	81.19	37.40	5.00	123.59	22.10	17.25	24.51	60.00	70.00	116.00	140.00	15.90	86.31	100.11	116.13	891.90
	30	50.00	30.31	80.31	36.45	5.00	121.76	21.55	17.25	24.73	60.00	70.00	112.00	137.00	15.59	84.79	98.36	114.09	877.12
	24	50.00	27.90	77.90	34.50	5.00	117.40	20.24	17.25	12.84	60.00	70.00	108.00	130.00	15.04	80.13	92.95	107.83	831.68
III	40	50.00	30.47	80.47	33.20	5.00	118.67	20.62	17.25	24.18	60.00	70.00	113.00	136.00	15.46	84.04	97.48	113.08	869.78
	30	50.00	29.65	79.65	31.75	5.00	116.40	19.94	17.25	25.07	60.00	70.00	109.00	134.00	15.16	82.70	95.93	111.28	856.80
	24	50.00	27.62	77.62	30.30	5.00	112.92	18.89	17.25	13.69	60.00	70.00	105.00	127.00	14.65	78.31	90.84	105.38	813.93
II	40	50.00	29.74	79.74	30.30	5.00	115.04	19.53	17.25	23.10	60.00	70.00	110.00	133.00	15.10	82.09	95.23	110.46	850.80
	30	50.00	29.29	79.29	28.85	5.00	113.14	18.96	17.25	24.03	60.00	70.00	106.00	131.00	14.82	80.84	93.77	108.78	838.65
	24	50.00	27.35	77.35	27.40	5.00	109.75	17.94	17.25	13.61	60.00	70.00	103.00	124.00	14.35	76.79	89.08	103.33	799.10
I	40	50.00	28.95	78.95	27.40	5.00	111.35	18.42	17.25	23.01	60.00	70.00	108.00	130.00	14.78	80.46	93.33	108.26	834.86
	30	50.00	28.48	78.48	25.95	5.00	109.43	17.84	17.25	23.96	60.00	70.00	105.00	128.00	14.53	79.37	92.07	106.80	824.23
	24	50.00	26.79	76.79	24.50	5.00	106.29	16.90	17.25	14.30	60.00	70.00	102.00	122.00	14.10	75.66	87.77	101.81	788.08
A	40	50.00	27.20	77.20	22.50	5.00	104.70	16.43	17.25	20.75	60.00	60.00	90.00	116.00	13.11	71.73	83.20	96.51	749.68
	30	50.00	26.87	76.87	22.25	5.00	104.12	16.25	17.25	19.15	60.00	60.00	90.00	115.00	13.05	71.18	82.57	95.78	744.39
	24	50.00	25.20	75.20	22.00	5.00	102.20	15.68	17.25	9.86	60.00	60.00	90.00	111.00	12.83	68.62	79.60	92.34	719.38
B	40	50.00	27.17	77.17	22.00	5.00	104.17	16.26	17.25	16.40	60.00	60.00	90.00	114.00	13.02	70.58	81.88	94.98	738.57
	30	50.00	26.83	76.83	21.75	5.00	103.58	16.09	17.25	14.99	60.00	60.00	90.00	113.00	12.96	70.07	81.28	94.28	733.53
	24	50.00	25.18	75.18	21.50	5.00	101.68	15.52	17.25	6.67	60.00	60.00	90.00	110.00	12.78	67.83	78.68	91.27	711.68
C	40	50.00	27.12	77.12	21.50	5.00	103.62	16.10	17.25	12.05	60.00	60.00	90.00	113.00	12.98	69.60	80.74	93.66	729.02
	30	50.00	26.79	76.79	21.25	5.00	103.04	15.92	17.25	10.84	60.00	60.00	90.00	112.00	12.90	69.12	80.18	93.01	724.26
	24	50.00	25.14	75.14	21.00	5.00	101.14	15.35	17.25	3.47	60.00	60.00	90.00	108.00	12.69	66.87	77.57	89.98	702.32
D	40	50.00	27.09	77.09	21.00	5.00	103.09	15.94	17.25	7.70	60.00	60.00	90.00	111.00	12.87	68.46	79.41	92.12	717.68
	30	50.00	26.76	76.76	20.75	5.00	102.51	15.76	17.25	6.68	60.00	60.00	90.00	110.00	12.81	68.01	78.89	91.51	713.42
	24	50.00	25.12	75.12	20.50	5.00	100.62	15.20	17.25	0.27	60.00	60.00	90.00	107.00	12.63	66.08	76.65	88.92	694.66
E	40	50.00	26.72	76.72	20.50	5.00	102.22	15.68	17.25	3.35	60.00	60.00	90.00	109.00	12.77	67.25	78.01	90.49	706.04
	30	50.00	25.09	75.09	20.25	5.00	100.34	15.11	17.25	2.52	60.00	60.00	90.00	108.00	12.65	66.54	77.19	89.54	699.18
	24	50.00	25.08	75.08	20.00	5.00	100.08	15.03	17.25	0.00	60.00	60.00	90.00	106.00	12.58	65.75	76.28	88.48	691.45

ZONA RURAL (Campo 07)	BONIF.(DIR.SUB-DIR) (Campo 20)	BONIF. (DIR. SUB-DIR- Campo 21)	PREPARACION DE CLASES
D.S. 011-93-ED	D.S.E.077-93/PCM (a partir 01-07-93)	Art. 5º D.S. 154-91-EF	Art. 210º (D.S.: 19-90-ED)
A partir del 01-03-93 S/ 45.00	35 a más secciones S/ 75.00	6% DE LA r. Total Permanente	30% a los Profesores
(no afecto a carga de sociales)	16 a 34 secciones S/ 60.00	(afecta a cargas sociales)	35% a los Directores
	menos de 16 secciones S/ 45.00		
	(no afecto a cargas sociales)		D.S. 081-2006-EF

NUEVA LEY N° 29062	
LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL	
REMUN.CONTRA.A PARTIR ABRIL 2008	
Remuneración Integral Mensual RIM	1196.00
I.E. UNIDOCENTE MAS 30% DE RIM	358.80
I.E. MULTIGRA RURAL MAS 10% RIM	119.60
I.E. POL.COMP. RUR. FRON + 10% RIM	119.60

INCREMENTOS POR LABOR PEDAGOGICA				D.S: 050-2005-EF			
DS 065-03-EF	100	NOM-C/TIT MAYO	70.00	SET 30.00	DIR. SUB-DIR 20 SEC	SET 20.00	MON S/TIT 40
DS 056-2004-EF	115	NOM-S/TIT MAYO	50.00	SET 20.00	DIR. SUB-DIR +20 SEC	SET 35.00	MON S/TIT 30
		CON-C/TIT MAYO	50.00	SET 20.00	DIR. UNID. MULTIG.	SET 50.00	MON S/TIT 24
		CON-S/TIT MAYO	40.00	SET 20.00	DOC. C/ EST.CONC. Mg o Dr.	SET 20.00	CONC C/TIT 40
					DOC. C/ GRADO Mg o Dr.	SET 30.00	CONC C/TIT 30
					DIR UNID.COSTEO	SET 50.00	CONC C/TIT 24
							MAY 20.00
							SET 20.00
							MAY 14.00
							SET 14.00
							MAY 11.00
							SET 11.00
							MAY 35.00
							SET 30.00
							MAY 24.50
							SET 21.00
							MAY 19.25
							SET 16.50
							DOC. C/TIT. DE MAES. O DOCTORADO
							SET 150.00

LEY N° 26504 Sólo corresponde a los servidores afectos al Sistema Nacional de Pensiones - D.L. N° 19990, Para el cálculo no se incluye el DS-261-91, DSE 021-92, DS-011-93-ED y el DSE 077-93

(*) Dentro de la Remuneración Total Permanente, debe considerarse la Bonificación Familiar
NOTA LOS CONCEPTOS DE ZONA RURAL, BONIFICACION POR CARGO DE DIRECCION Y LOS INCREMENTOS POR LABOR PEDAGÓGICA NO SE ENCUENTRAN INCLUIDAS EN LA ESCALA GENERAL PORQUE SU PAGO NO ES UNIFORME PARA TODOS LOS DOCENTES, EN CONSECUENCIA HAY QUE ADICIONAR.

DIRCTORES, SUB DIRECORES, JERARQUICOS Y ESPECIALISTAS EN EDUCACION (TITULARES)											TABLA A	
NIVEL MAGIS.	REMUNERACION INTEGRAL MENSUAL			RIM	ASIGNACION POR PREPARACION DE CLASES no asegurable)	ASIGNACION I.E. MULTIGRADO O POLIDOCENTE RURAL O FRONTERA 10% RIM (no asegurable)	DIRECTOR (NO ASEGURABLE)			SUB DIRECTOR (No asegurable)	JERARQUICO (No asegurable)	
	RTP(ASEGURABLE E)	REMUNERACION ASEGURABLE	REMUNERACION NO ASEGURABLE				01 TURNO 15% RIM	02 TURNOS 20 % RIM	03 TURNOS 40% RIM			10 % RIM
V	267.09	2324.07	1395.24	3986.40	80.00	398.64	597.96	797.28	1594.56	398.64	199.32	
IV	200.32	1743.05	1046.43	2989.80	80.00	298.98	448.47	597.96	1195.92	298.98	149.49	
III	173.61	1510.65	906.91	2591.17	80.00	259.12	388.68	518.23	1036.47	259.12	129.56	
II	153.58	1336.34	802.26	2292.18	80.00	229.22	343.83	458.44	916.87	229.22	114.61	
I	133.54	1102.04	697.62	1933.20	80.00	193.32	289.98	386.64	773.28	193.32	96.66	

EBR NIVEL PRIMARIA, EBE NIVEL PRIMARIA, ETP CICLO BASICO Y ETP CICLO MEDIO								TABLA B	
NIVEL MAGISTERIA L	REMUNERACION INTEGRAL MENSUAL			RIM	ASIGNACION POR PREPARACION DE CLASES no asegurable)	ASIGNACION I.E. UNIDOCENTE 30% RIM (no asegurable)	ASIGNACION I.E. MULTIGRADO O POLIDOCENTE RURAL O FRONTERA 10% RIM (no asegurable)		
	RTP(ASEGURABLE)	REMUNERACION ASEGURABLE	REMUNERACION NO ASEGURABLE						
V	200.32	1743.05	1046.43	2989.80	60.00	896.94	298.98		
IV	150.24	1307.29	784.82	2242.35	60.00	672.71	224.24		
III	130.21	1132.98	680.18	1943.37	60.00	583.01	194.34		
II	115.18	1002.26	601.70	1719.14	60.00	515.74	171.91		
I	100.16	871.53	523.22	1494.91	60.00	448.47	149.49		

EBR NIVEL INICIAL, EBE NIVEL INICIAL, EBA CICLO INICIAL/INTERMEDIO Y EBA CICLO AVANZADO								TABLA C	
NIVEL MAGISTERIAL	REMUNERACION INTEGRAL MENSUAL			RIM	ASIGNACION POR PREPARACION DE CLASES no asegurable)	ASIGNACION I.E. UNIDOCENTE 30% RIM (no asegurable)	ASIGNACION I.E. MULTIGRADO O POLIDOCENTE RURAL O FRONTERA 10% RIM (no asegurable)		
	RTP(ASEGURABLE E)	REMUNERACION ASEGURABLE	REMUNERACION NO ASEGURABLE						
V	166.93	1452.54	872.03	2491.50	50.00	747.45	249.15		
IV	125.20	1089.41	654.02	1868.63	50.00	560.59	186.86		
III	108.50	944.15	566.82	1619.47	50.00	485.84	161.95		
II	92.99	835.21	501.41	1429.61	50.00	428.88	142.96		
I	83.47	726.27	436.01	1245.75	50.00	373.73	124.58		

EBR NIVEL SECUNDARIA								TABLA D	
NIVEL MAGISTERIAL	REMUNERACION INTEGRAL MENSUAL			RIM	ASIGNACION POR PREPARACION DE CLASES no asegurable)	ASIGNACION I.E. MULTIGRADO O POLIDOCENTE RURAL O FRONTERA 10% RIM (no asegurable)			
	RTP(ASEGURABLE)	REMUNERACION ASEGURABLE	REMUNERACION NO ASEGURABLE						
V	160.25	1394.44	837.14	2391.83	48.00	239.18			
IV	120.19	1045.83	627.86	1793.88	48.00	179.39			
III	104.16	906.39	544.14	1554.69	48.00	155.47			
II	92.15	801.80	481.36	1375.31	48.00	137.53			
I	80.13	697.22	418.57	1195.92	48.00	119.59			

ANEXO E

INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE PROPORCIONARON INFORMACIÓN



MINISTERIO DE EDUCACIÓN

ACTA CONSOLIDADA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA EBR - 2009

El presente formulario es de distribución gratuita. Puede ser descargado de la página web del Ministerio de Educación (www.minedu.gob.pe) o solicitar una copia digital al especialista pedagógico de su UGEL. TIENE VALOR OFICIAL

El presente formulario podrá ser llenado por computadora. Deberá entregar una copia impresa a la UGEL

Datos de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada (UGEL)			Datos de la Institución Educativa o Programa Educativo				Periodo Lectivo		Áreas y Tareas Curriculares										Ubicación Geográfica										
UGEL 07 SAN BORJA			I.E.P. "MELVIN JONES"				04/03/2009 - 23/12/2009												LIMA										
Código	1 5 0 1 0 8		Código Modular	1 5 1 0 7 7 5		Forma ⁽¹⁾	Esc	Áreas					Tareas					Dpto.	Prov.										
Nombre de UGEL	UGEL 07 SAN BORJA		R.D. N°	01630		Característica ⁽⁵⁾	PC	Matemática	Comunicación		Arte	Personal Social	Educación Física	Educación Religiosa	Ciencia y Ambiente	Inglés	Computación	Dist.	LIMA										
			Modalidad ⁽¹⁾	EBR Grado ⁽³⁾ 5		Sección ⁽⁶⁾	-		Lengua Materna	Segunda Lengua										Calificación Final del Área ⁽¹⁰⁾	Educación Religiosa	Ciencia y Ambiente	Inglés	Computación	SAN LUIS				
N° Orden	Código del Estudiante		Apellidos y Nombres (Orden Alfabético)				Sexo											Centro Poblado	Observaciones ⁽¹⁴⁾										
																		URB. MCAL. RAMON CASTILLA											
1	0	3	1	0	8	9	5	2	0	0	1	6	0	AGREDA BRUN, Stefania Alexandra	M	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	P	
2	0	3	1	0	8	9	5	2	0	0	1	7	0	AGREDA PASTOR, José Alfredo	H	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	P	
3	0	3	1	0	8	9	5	2	0	0	1	8	0	AGUILAR LOPEZ, Victor Rodrigo	H	B	A	A	C	AD	A	A	B	A	A	A	RR		
4	0	3	0	8	8	5	8	0	6	0	2	1	0	ASCENCIO MARQUEZADA, Mauro Renato	H	A	A	A	A	AD	A	A	A	A	A	A	P		
5	0	3	1	0	8	9	5	2	0	0	1	9	0	CABREL SALAZAR, Valeria Fernanda	M	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	P		
6	0	3	0	8	6	4	4	5	4	0	0	1	3	0	CAMPOS CAVERO, Lizzeth Pamela	M	B	B	B	A	C	AD	A	B	C	B	RR		
7	0	3	1	0	8	9	5	2	0	0	2	0	0	CARDENAS CASTRO, Nicole Valeria	M	A	A	A	AD	A	A	A	A	A	A	A	P		
8	0	3	0	9	0	3	4	9	2	0	0	7	0	CÁRDENAS DÍAZ, Mariana Elizabeth	M	A	A	A	A	A	AD	A	A	A	A	A	P		
9	0	3	1	0	8	9	5	2	0	0	2	2	0	CASTRO NECIOSUP, Micaela Fernanda	M	A	A	A	A	B	A	A	A	A	A	A	RR		
10	0	3	1	0	8	9	5	2	0	0	2	3	0	DÍAZ CAVERO, Sebastian Alejandro	H	AD	A	A	AD	A	AD	A	AD	AD	AD	AD	P		
11	0	3	1	4	9	0	2	2	6	0	2	8	0	DUCLÓS SERPA, Camila Leticia	M	A	A	A	AD	A	AD	A	A	AD	AD	AD	P		
12	0	3	0	6	1	9	9	6	5	0	2	0	2	0	FLÓRES ALBERCA, Junior Enrique	H	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	P	
13	0	3	1	2	6	1	0	7	2	0	0	3	8	0	FLORES DEL CARPIO, Patrisio Sebastian	H	A	A	A	A	AD	AD	A	A	A	A	A	P	
14	0	3	1	0	8	9	5	2	0	0	2	4	0	GÓMEZ WONG, Roberto Enrique	H	A	A	A	A	B	A	A	A	A	A	A	RR		
15	0	4	0	7	7	9	8	5	0	0	0	2	0	GONZALES BEIZAGA, Joaquin Samuel	H	A	A	A	A	C	A	A	A	A	A	A	RR		
16	0	3	1	0	8	9	5	2	0	0	2	5	0	GUARDA SOTO, Nicole Ailien	M	A	A	A	A	A	AD	A	A	A	A	AD	P		
17	0	3	0	5	1	4	8	6	9	0	2	6	0	GUERRERO PUENTE, Andrea	M	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	P		
18	0	3	1	0	8	9	5	2	0	0	2	7	0	GUTIERREZ GARRIDO, Juan Anthony	H	A	A	A	AD	B	A	A	A	AD	AD	AD	RR		
19	0	3	0	4	6	8	5	0	4	0	0	4	0	GUTIERREZ NEVADO, Kiefer Alexander	H	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	P		
20	0	3	1	0	8	9	5	2	0	0	2	8	0	HERNANDEZ CASABONA, Armando Alexander	H	A	B	B	A	C	A	A	B	B	A	A	RR		
21	0	3	0	7	3	9	2	4	3	0	0	8	6	0	LUNA CCOA, Giuliana Janely	M	B	A	A	A	A	A	A	A	C	A	A	RR	

- (1) Modalidad : (EBR) Educ. Básica Regular, (EBE) Educ. Básica Especial, (EAD) Educación a Distancia
- (2) Gestión : (P) Público (PR) Privado
- (3) Grado : 1,2,3,4,5,6
- (4) Forma : (Esc) Escolarizado (NoEsc) No Escolarizado
- (5) Característica : (U) Unidocente (PM) Polidocente o Multi grado (PC) Polidocente Completo
- (6) Sección : A,B,C,... Colocar "*" si es sección única.

- (7) Turno : (M) Mañana (T) Tarde
- (8) Calificación final del área : En las instituciones educativas de educación bilingüe, el estudiante aprobará en el Área de Comunicación Integral con calificación "A" en lengua materna y "A" en segunda lengua (Directiva 004-VMGP)
- (9) Situación Final : (P) Promovido, (RG) Repite el Grado, (R) Retirado, (T) Traslado (F) Fallecido, (RR) Requiere Recup. Pedagógica
- (10) Motivo del Retiro : (EC) Situación Económica, (TR) Trabajo Infantil, (EN) Enfermedad, (AG) Apoyo a labores agrícolas, (VI) Violencia, (AD) Adicción, (OT) Otro

- (11) Postergación : Se refiere a Evaluación de Postergación
- (12) Ubicación : Se refiere a Evaluación de Ubicación.
- (13) Otra : Otro tipo de Evaluación. Escribir Nombre de la Evaluación y Colocar X al lado derecho
- (14) Observaciones : Escribir: - Resolución que sustenten Retiro, Traslado, Fallecim. o Postergación de Evaluación. - Áreas Exoneradas y Resolución sustentatoria - Otra anotación que se considere pertinente

RESUMEN ESTADÍSTICO	Cantidad de Estudiantes según sexo					Total	Porcentaje (%)	Áreas y Talleres Curriculares										Situa. (1) Final (2)	Motivo del Retiro (3)	Observaciones (14)										
	Total		H		M			Áreas					Talleres																	
	Aprobados	Desaprobados	Aprobados	Desaprobados	Aprobados			Desaprobados	Matemática	Comunicación		Arte	Personal Social	Educación Física	Educación Religiosa	Ciencia y Ambiente	Inglés				Computación									
							Lengua Materna	Segunda Lengua	Calificación Final del Área (8)																					
Nº Orden	Código del Estudiante					Apellidos y Nombres (Orden Alfabético)					Sexo																			
22	0	3	1	4	9	0	2	2	6	0	3	1	0	0	M	A	A		A	A	C	AD	A	A	B	A		RR		
23	0	3	0	7	4	5	4	0	6	0	0	1	1	0	H	B	A		A	A	C	A	B	B	C	A		RR		
24	0	3	1	0	0	8	9	5	2	0	0	3	0	0	H	A	A		A	A	B	A	A	A	A	A		RR		
25	0	4	1	2	6	7	9	1	3	0	0	6	0	0	H	A	A		A	A	A	A	A	A	A	A		P		
26	0	3	1	0	0	8	9	5	2	0	0	3	1	0	H	B	B		B	A	C	A	A	C	C	C		RR		
27	0	3	1	0	0	8	9	5	2	0	0	3	2	0	H	A	A		A	A	C	AD	A	B	A	A		RR		
28	0	3	1	0	0	8	9	5	2	0	0	3	3	0	H	AD	A		A	A	A	AD	A	AD	A	A		P		
29	0	3	1	0	0	8	9	5	2	0	0	3	5	0	H	A	A		A	A	B	AD	A	B	A	A		RR		
30	0	3	1	0	0	8	9	5	2	0	0	3	6	0	M	B	A		A	A	B	A	B	C	A	A		RR		
31	0	3	1	0	0	8	9	5	2	0	0	3	7	0	M	A	A		A	A	B	AD	A	B	C	A		RR		
32	0	3	1	0	0	8	9	5	2	0	0	3	8	0	H	A	A		A	A	A	AD	A	A	A	A		P		
33	0	3	1	8	9	4	7	5	0	0	0	1	0	0	M	A	A		A	A	A	AD	A	A	B	A		P		
34	0	3	1	1	6	9	8	8	7	0	1	9	1	0	H	A	A		A	A	A	A	A	A	AD	A		P		
35	0	3	1	0	0	8	9	5	2	0	0	3	9	0	H	A	A		A	A	A	AD	A	A	A	A		P		
36																														
37																														
38																														
39																														
40																														
41																														
42																														
43																														
44																														
45																														
46																														
47																														
48																														
49																														
50																														

GESTIÓN EDUCATIVA
 NIVEL SECUNDARIA
 CANTILLO LA ROSA GONZÁLES
 Especialista de DIGETE
 UGEL 07 - San Borja

JULIA CHERRE GUERRERO
 Profesor(a)
 Firma - Post Firma

SAN LUIS 23
 DIRECTOR(a)
 MARTHA RUTH ZAFRA BULAY
 Director (a) / Sub Director (a)
 Firma - Post Firma y Sello

SAN LUIS 23 de DICIEMBRE de 2009
 Lugar o ciudad día mes año

RESUMEN ESTADÍSTICO	Cantidad de Estudiantes según sexo					Total	Porcentaje (%)	Áreas y Talleres Curriculares												Compartimiento	Situación Final (1)	Módulo del Récord (2)	Observaciones (11)						
	Total	H	M	Total	Porcentaje (%)			Áreas																					
								Talleres																					
								A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O							
22	9:9:1:5:1:0:7:7:5:0:0:7:2:0					SALAZAR GUTARRA, Belcar Alvaro	H	11	11	11	13	11	12	13	12	12	10	12							01	A	RR		
23	9:9:0:3:1:7:5:2:9:0:8:2:4:0					TAPIA CORTIJO, Franco Enrique	H	11	11	11	15	13	13	13	13	13	10	13							01	A	RR		
24	9:9:1:5:1:0:7:7:5:0:0:7:6:0					TEJADA CHUE, Génesis Vadis Xlomy	M	10	12	11	14	11	13	13	12	12	10	12							02	A	RR		
25	9:9:1:5:1:0:7:7:5:0:0:7:7:0					TORRES DOLORES, Claudia Cecilia	M	11	12	11	14	12	13	15	16	13	11	13							00	A	A	08-4°-INGLES 10	
26	9:9:1:5:1:0:7:7:5:0:0:7:8:0					URRA ROMERO, Andrés Antonio	H	15	14	13	16	15	15	18	17	16	13	16							00	AD	A		
27	9:9:0:6:4:6:7:1:1:1:8:8:7:0					VIVAR PALOMINO, Valeria	M	16	16	17	17	16	15	16	17	16	14	17							00	AD	A		
28																													
29																													
30																													
31																													
32																													
33																													
34																													
35																													
36																													
37																													
38																													
39																													
40																													
41																													
42																													
43																													
44																													
45																													
46																													
47																													
48																													
49																													
50																													

ACD

 DR. AURELIO Y CELIO MATEO

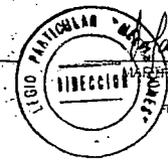
 Director de Educación Física

 COLEGIO SAN LUIS

NOMBRE DEL PROFESOR DE ÁREA - TALLER	FIRMA	NOMBRE DEL PROFESOR DE ÁREA - TALLER	FIRMA
A Pierina Espinoza Amado	<i>[Signature]</i>	B Cristina Aguilar Apahuasco	<i>[Signature]</i>
C Angie Hugar Ludena	<i>[Signature]</i>	D Lisbeth Allaga Inche	<i>[Signature]</i>
E Susana Santos Eraso	<i>[Signature]</i>	F Jose Alfaro Huaturo	<i>[Signature]</i>
G Jose de la Cruz Foaá	<i>[Signature]</i>		
H Cristina Aguilar Apahuasco	<i>[Signature]</i>		
I Cristina Aguilar Apahuasco	<i>[Signature]</i>		
J Julia Cherre Guerrero	<i>[Signature]</i>		
K Ana M. Herrera Mogollon	<i>[Signature]</i>		

SAN LUIS 23 de DICIEMBRE de 2009

Sub Director(a)
Firma-post firma y sello



[Signature]

 M. RUTH ZAFRA BOLAY

 Director(a)

 Firma-post firma y sello

RESUMEN ESTADÍSTICO	Cantidad de Estudiantes según sexo:						Total	Porcentaje (%)	Áreas y Talleres Curriculares										Situación Final (9)	Motivo del Retiro (10)	Observaciones (14)															
	Total	H	M	M	M	M			Áreas					Talleres																						
N° Orden	Código del Estudiante	Apellidos y Nombres (Orden Alfabético)	Sexo H/M	Comunicación			Arte	Personal Social	Educación Física	Educación Religiosa	Ciencia y Ambiente																									
				Matemática	Lengua Materna	Segunda Lengua																														
				Calificación Final del Área (8)																																
				22																																
				23																																
				24																																
				25																																
				26																																
27																																				
28																																				
29																																				
30																																				
31																																				
32																																				
33																																				
34																																				
35																																				
36																																				
37																																				
38																																				
39																																				
40																																				
41																																				
42																																				
43																																				
44																																				
45																																				
46																																				
47																																				
48																																				
49																																				
50																																				

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUAN PUERTO RICO
 Unidad de Gestión Educativa Local - Hico
 AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
 Prof. Alejandro Mator Villanera
 ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN II

11 ENE. 2010

Firma: *Yury Guerra*
 Yury Chávez Guerra
 Profesor(a)
 Firma - Post Firma



Firma: *Edgar E. Iturri Sipión*
 Edgar E. Iturri Sipión
 Director (a) / Sub Director (a)
 Firma - Post Firma y Sello

Amarilis 31 de Diciembre de 2009
 Lugar o ciudad día mes año

RESUMEN ESTADISTICO	Cantidad de Estudiantes según sexo						Total	Porcentaje (%)	Áreas y Talleres Curriculares														N° Áreas/Talleres Desaprobados ⁽⁶⁾	Comportamiento	Situación Final ⁽⁷⁾	Motivo del Retiro ⁽⁸⁾	Observaciones ⁽¹¹⁾		
	Total		H		M				Áreas							Talleres													
N° Orden	Código del Estudiante	Apellidos y Nombres (Orden Alfabético)						Sexo H/M	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O						
22	010073944100320	VARGAS AMPICHE, Cristian Erick						H	13	13	12	16	13	13	13	17	13	13	13							00	A	A	
23																													
24		DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION HUANOUCO Unidad de Gestión Educativa Local-HCU AREA DE GESTION PEDAGOGICA																											
25																													
26																													
27																													
28		Lic. Maria Dolores Trujillo Salcedo																											
29		ESPECIALISTA EN EDUCACION II																											
30		31 DIC. 2009																											
31																													
32																													
33																													
34																													
35																													
36																													
37																													
38																													
39																													
40																													
41																													
42																													
43																													
44																													
45																													
46																													
47																													
48																													
49																													
50																													

NOMBRE DEL PROFESOR DE ÁREA - TALLER	FIRMA
A) Omar Acuña Rojas - Matemática	
B) Eric Guingo estrada - Lenguaje	
C) Víctor Zevallos Matos - Idioma Extranjera	
D) Juan C. Tarazona Cardich - Ciencias Sociales.	
E) Juan C. Tarazona Cardich - Pers. Fam. y Rel. Humanas	
F) Juan C. Tarazona Cardich - Formación Ciudadana y Cívica	
G) Mauricio Documet Cavalie - Educación Física	
H) Donís Aliaga Alvarez - Educación Religiosa	

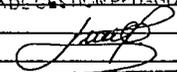
NOMBRE DEL PROFESOR DE ÁREA - TALLER	FIRMA
I) Ibeth Ponce Garcia - CTA	
J) Ruller Pando Nuñez - Educación por el Trabajo	
K)	
L)	
M)	
N)	
O)	

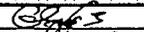
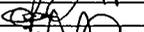
Amarilis 31 de Diciembre de 2009
Ciudad o lugar mes año

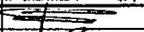
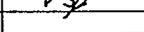
Víctor A. Zevallos Matos
Sub Director(a)
Firma-post firma y sello

DIRECCIÓN
CASTILLO DEL REY

Edgar E. Ilurri Sipión
Director(a)
Firma-post firma y sello

N° Orden	Código del Estudiante	Apellidos y Nombres (Orden Alfabético)	Sexo	Áreas y Talleres Curriculares													Desaprobados	Compartiendo	Situación Final	Motivo del Retiro	Observaciones
				Matemática	Comunicación	Inglés	Arte	Historia, Geografía y Economía	Formación ciudadana y Cívica	Persona, Familia, y Relaciones Humanas	Educación Física	Educación Religiosa	Ciencia, Tecnología y Ambiente	Educación para el Trabajo	Especialidad Ocupacional						
22	01028841500280	MILLONES PAUCAR, Melany Bety	M	13	11	11	13	15	10	16	15	14	13	12				01	A	RR	
23	01081070500260	NOREÑA DIONICIO, Yónwle	H	11	10	11	12	12	09	10	11	11	11	13				03	A	RR	
24	00112960900300	ORTIZ ACOSTA, Wendy Morella	M	12	11	13	13	14	12	15	17	13	13	14				00	A	A	
25	00036289702590	PACHECO ALVARADO, Gonzalo Diego	H	12	12	11	12	15	12	13	15	11	12	13				00	AD	A	
26	93040442600760	PEÑA ULFE, Jakelin	M	16	15	16	14	16	12	17	15	13	16	15				00	AD	A	
27	00036294716660	RENGIFO LOPEZ, Elvis Freddy	H	14	13	14	14	17	12	14	16	13	13	14				00	AD	A	
28	00028877900610	REYNOSO AVILÉS, Jesús Manuel	H	12	11	13	12	16	12	15	16	13	12	11				00	A	A	
29	01111307501960	TARAZONA HIGINIO, Andrea Elizabeth	M	12	11	12	12	12	11	14	14	11	12	13				00	A	A	
30	00028866200010	TRUJILLO MORALES, Katherin Adriana	M	14	12	13	13	14	11	16	16	12	15	12				01	A	RR	
31	00028878702000	ZAMBRANO ALVARADO, Dante Andre	H	11	10	11	11	12	12	12	14	11	11	12				01	A	RR	
32	00028878702510	ZEVALLOS ALVARADO, Tony Arnold	H	11	10	11	12	12	10	14	14	12	10	13				03	A	RR	
33																					
34																					
35		DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION HUÁNUCO																			
36		Unidad de Gestión Educativa Local-HCO																			
37		ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA																			
38																					
39		Lic. Maria Dolores Trujillo S. ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN II																			
40																					
41		15 MAR. 2010																			
42																					
43																					
44																					
45																					
46																					
47																					
48																					
49																					
50																					

NOMBRE DEL PROFESOR DE ÁREA TALLER	FIRMA
A. Jony Abdón Herrera Calero	
B. Yulisa Ramón Antonio	
C. Marco Roque Ramos	
D. Franklin Ramos Samtillán	
E. Jorge Luis Mejía Calderón	
F. Carmelita Cajas Pérez	
G. Vanessa Diestro Caroletti	

NOMBRE DEL PROFESOR DE ÁREA TALLER	FIRMA
H. Alberto López Flores	
I. David Chi Hon León Chiang	
J. Fernando Briceño Buslamante	
K.	
L.	
M.	
N.	
O.	

Huánuco, 30 de diciembre de 2009
 Ciudad o lugar mes año

Sub Director(a)
 Firma-post firma y sello



Lic. Rudy Elkia Vares Ratto
 Director(a)
 Firma-post firma y sello

RESUMEN ESTADÍSTICO	Cantidad de Estudiantes según sexo					Total	Porcentaje (%)	Áreas y Talleres Curriculares														Comportamiento	Situación Final (7)	Motivo del Retiro (8)	Observaciones (11)
	Total							Áreas							Talleres										
		H	M	Total	Porcentaje (%)			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N				
	H	M	Total	Porcentaje (%)																					
	H	M	43	55.0																					
	H	M	4	10.0																					
	H	M	4	27.5																					
	H	M	1	7.5																					
	H	M	0	0.0																					
	H	M	0	0.0																					
	H	M	0	0.0																					

Nº Orden	Código del Estudiante	Apellidos y Nombres (Orden Alfabético)	Sexo H/M	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	Nº Áreas/Talleres Desaprobados (6)	Comportamiento	Situación Final (7)	Motivo del Retiro (8)	Observaciones (11)	
22	0102965660070	JESUS TOLENTINO, Sonia	M	14	13	13	15	14	13	14	14	16	13	14	01				00	A	A			
23	011028824100630	JUSTINIANO PABLO, Guadalupe	M	15	14	16	17	18	15	16	14	15	14	15	01				00	A	A			
24	98028862100160	LAVERIANO ROSALES, Deivis	H	10	11	09	08	10	09	07	12	11	06	12	01				07	B	D			
25	011047114400250	LINO DURAN, Maribel Vanesa	M	14	14	13	12	15	14	14	13	16	13	14	01				00	A	A			
26	99028862100520	LLANTO ISLA, Katherine	M	15	15	15	15	17	13	12	14	16	13	16	01				00	AD	A			
27	011028862100520	MAGARIÑO OCHOA, Diocelina Elida	M	10	14	13	12	12	11	13	14	13	14	01					01	B	RR			
28	011028862100530	MALDONADO MAIZ, Cesar Alberto	H	12	11	10	10	13	11	10	12	13	13	14	01				03	B	RR			
29	01118959600240	MEZA GUARDIA, Flor Marina	M	15	13	14	14	15	13	12	14	15	14	15	01				00	A	A			
30	99028862100590	NARCISO ZEVALLOS, Jean Marco	H	Trasladado a la IE Marino Meza Rosales																				RD Nº 049
31	97028871200120	PEREZ CABELLO, Lizett Yomira	M	Trasladada a la IE 28826																				RD Nº 042
32	00059195800290	PRESENTACION BONILLA, Antoni	H	11	12	10	07	11	10	08	13	13	11	14	01				04	B	D			
33	00111284600200	RAMIREZ BALDEON, Clinjor Romario	H	11	12	10	08	11	10	09	12	14	11	14	01				04	B	D			
34	00029688900240	RIVERA LEÓN, Mario	H	14	13	12	11	13	14	12	14	12	12	14	01				00	B	A		08-1º-COMU NP	
35	00048175400210	ROJAS BACILIO, Godolia	M	14	12	12	15	14	12	11	13	15	13	14	01				00	AD	A			
36	011029319100210	SALVADOR ESPIRITU, Milii Yanina	M	12	12	11	13	13	11	11	14	14	14	14	01				00	A	A			
37	011028862100610	SANCHEZ VALVERDE, Ruben Rene	H	13	12	11	11	13	10	11	12	14	12	14	01				01	B	RR			
38	99060965100140	SANDOVAL JORGE, Lúz Edita	M	11	12	13	13	12	13	13	13	14	13	14	01				00	A	A			
39	99081088700140	SANTIAGO ROBLES, Juan José	H	14	12	12	10	12	09	11	13	12	12	15	01				02	B	RR			
40	00028861301260	SILVA RIVERA, Deivis Juliño	H	13	11	11	10	14	11	12	10	12	11	15	01				02	B	RR			
41	02029688900140	VASQUEZ VENTURA, Miriam	M	14	13	15	15	12	12	14	16	13	15	01					00	AD	A			
42	011029688900460	VILLANUEVA LOPEZ, Nancy Vanesa	M	15	13	15	11	16	12	12	14	15	12	16	01				00	A	A			
43	00028925600700	ZAMBRANO SANTIAGO, Alvino	H	17	13	15	14	17	12	11	13	15	13	16	01				00	A	A		08-1º-COMU NP	
44																								
45																								
46																								
47																								
48																								
49																								
50																								



 12 ENE. 2020

NOMBRE DEL PROFESOR DE ÁREA - TALLER	FIRMA
A Bersy Hidalgo Concepción	<i>[Firma]</i>
B Mirna Palacios Llanos	<i>[Firma]</i>
C Georgina Humpire Navia	<i>[Firma]</i>
D Georgina Humpire Navia	<i>[Firma]</i>
E Bersy Hidalgo Concepción	<i>[Firma]</i>
F Edwin Atilio Espinoza Garay	<i>[Firma]</i>
G Edwin Atilio Espinoza Garay	<i>[Firma]</i>
H Glemna Lizbeth Crosby Rosas	<i>[Firma]</i>

NOMBRE DEL PROFESOR DE ÁREA - TALLER	FIRMA
I Blanca Alipazaga Souza	<i>[Firma]</i>
J Nicefora Bustamante Cotrina	<i>[Firma]</i>
K Bersy Hidalgo Concepción	<i>[Firma]</i>
L	
M	
N	
O	

Esperanza _____ de 2009
 Ciudad o Lugar _____ año



 Julio Lina Alvarado
 Director(a)



 Efraín Trujillo Parazona
 Director(a)

Firma y sello