



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU EFECTO EN EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 16002 DE LA PROVINCIA DE JAÉN, CAJAMARCA – 2018”**

PRESENTADO POR:

Bach. LAZARO CORONEL GUEVARA

ASESORES:

Dr. Eduardo Díaz Gonzales

Mg. Hugo Eli Guanilo Díaz

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

JAÉN - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Con inmemorable amor para mis padres, quienes son la razón de mí coexistir. Ellos me dan el valor y hálito para perseguir mis sueños con empeño de construir un futuro mejor.

AGRADECIMIENTO

A **Dios** por ser el ser supremo que nos guía por el camino correcto en cada minuto por su sabiduría necesaria para poder enfrentar las adversidades de la vida.

Al Dr. **Fidel Ramírez Prado**, Rector fundador de la Universidad Alas Peruanas por crear la carrera profesional de Derecho en la filial Jaén, permitiendo de esta manera que cada uno de nosotros nos forjemos un mejor mañana diferente a base del esfuerzo y sacrificio, y de esa manera poder mejorar nuestras habilidades profesionales al servicio de la sociedad que más lo necesita.

De igual manera a los profesores y directivos de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén. Que con su apoyo incondicional y paciencia hicieron que se haga realidad este trabajo, en conjunto con nuestro equipo de trabajo con ello superar los inconvenientes que se presentaron.

RECONOCIMIENTO

Un reconocimiento especial a los trabajadores administrativos de la Universidad Alas Peruanas, filial Jaén por el incondicional apoyo en la atención rápida y oportuna en los trámites administrativos para poder culminar con mi informe final.

Al Dr. Fidel Ramírez Prado porque gracias a él muchos jóvenes nos estamos forjando un futuro mejor formándonos como excelentes profesionales que contribuyan a que la ley sea igual para todos sin discriminación por raza, sexo y condición social, así mismo agradecer la preocupación como profesional por haber abierto un módulo de la universidad alas peruanas en la provincia de Jaén, siendo una filial altamente competitiva y con una excelente infraestructura.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Delimitación de la investigación	4
1.2.1. Social.....	4
1.2.2. Espacial.....	4
1.2.3. Temporal	4
1.2.4. Conceptual	4
1.3. Problema de la investigación	5
1.3.1. Problema general	5
1.3.2. Problemas específicos	5
1.4. Objetivos de la investigación.....	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
1.5. Hipótesis y variables de la investigación.....	7
1.5.1. Hipótesis general.....	7
1.5.2. Hipótesis secundarias	7
1.5.3. Variables	8
1.6. Metodología de la investigación.....	11
1.6.1. Tipo y nivel de investigación.....	11
1.6.2. Método y diseño de la investigación.....	11

1.6.3. Población y muestra de la investigación.....	15
1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
1.7. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes del estudio de investigación	21
2.2. Bases legales.....	28
2.3. Bases teóricas	31
2.4. Definición de términos básicos	40
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	43
3.1 Análisis de tablas y gráficos.....	43
3.2 Discusión de los resultados	55
3.3 Conclusiones	64
3.4 Recomendaciones	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	68
ANEXOS	77
ANEXOS	
Anexo N° 1: Matriz de consistencia	
Anexo N° 2 y 3: Instrumento de evaluación	
TABLAS Y GRÁFICOS	
Tabla 1 Definición Operacional de las Variables (Operacionalización).....	36
Tabla 2 Cronograma de actividades	42
Tabla 3 Matriz de consistencia.....	77

RESUMEN

La tesis: “La protección de los derechos laborales y su efecto en el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa n° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018. El tipo de estudio por su naturaleza es “descriptiva” porque sirvió como medio para verificar el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén. El instrumento de evaluación se tituló: “cuestionario orientado a verificar la protección de los derechos laborales y el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa n° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018. “Se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía, de algo que sucede”. “Tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. Se tuvo como muestra a 20 profesores entre varones y mujeres de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén”.

Los resultados alcanzados al término de la investigación fueron poco alentadores: después de la aplicación del cuestionario orientado a verificar la protección de los derechos laborales y el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018, se tuvo los siguientes resultados: en la variable 1 protección de los derechos laborales en sus dimensiones Principio de igualdad de trato alcanzaron 43 % de nivel deficiente y el 33 % de nivel regular; en la dimensión Principio de continuidad laboral el 73 % de nivel deficiente y el 17 % de nivel regular. En la variable 2: desempeño profesional en sus tres dimensiones Desempeño en gestión pedagógica alcanzó el 50 % de nivel deficiente y el 33 % de nivel regular; la dimensión Formación docente se obtuvo el 47 % de nivel deficiente y el 33 % de nivel regular y en la tercera dimensión Innovación e investigación se obtuvo el 53 % de nivel deficiente y el 40 % de nivel regular.

Esto nos indica que se debe trabajar de forma urgente protegiendo los derechos laborales en el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén.

Palabras claves: Continuidad Laboral, Igualdad de Trato, Gestión Pedagógica, Formación Docente e Innovación e Investigación.

ABSTRACT

This research entitled: "The protection of labor rights and their effect on the professional performance of teachers of the educational institution n ° 16002 of the province of Jaén, Cajamarca - 2018. The type of study by its nature is" descriptive " because it served as a means to verify the professional performance of the teachers of the educational institution N ° 16002 of the province of Jaén. The evaluation instrument was entitled: "questionnaire aimed at verifying the protection of labor rights and the professional performance of teachers of the educational institution n ° 16002 of the province of Jaén, Cajamarca - 2018.

“Data was collected in a single moment, in a single time. Its purpose is to describe variables and analyze their incidence and interrelation at a given time. It's like taking a picture of something that happens. ” “They aim to investigate the incidence of modalities or levels of one or more variables in a population. It was shown as a sample of 20 teachers between men and women of the educational institution No. 16002 of the province of Jaén ”.

The results achieved at the end of the research were not very encouraging: after the application of the questionnaire aimed at verifying the protection of labor rights and the professional performance of teachers of the educational institution No. 16002 of the province of Jaén, Cajamarca - 2018 , the following results were obtained: in variable 1 protection of labor rights in its dimensions Principle of equal treatment reached 43% of poor level and 33% of regular level; In the Principle of work continuity dimension, 73% of a deficient level and 17% of a regular level. In variable 2: professional performance in its three dimensions Performance in pedagogical management reached 50% of poor level and 33% of regular level; the Teaching Training dimension was obtained 47% of a deficient level and 33% of a regular level and in the third dimension Innovation and research obtained 53% of a deficient level and 40% of a regular level. This indicates that work must be done urgently protecting labor rights in the professional performance of teachers of the Educational Institution No. 16002 of the province of Jaén.

Key words: Labor Continuity, Equal Treatment, Pedagogical Management, Teacher Training and Innovation and Research.

INTRODUCCIÓN

La tesis: “La protección de los derechos laborales y su efecto en el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018”, se realiza en respuesta a los constantes favoritismos que existe por parte de las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Jaén, esta situación se constata en la Institución Educativa N° 16002, el director favorece a la mayoría de los docentes brindándoles permiso, derivándolos a cargos directivos sin cumplir con la capacidad profesional, ocasionando malestar en los profesores que si cuentan con el perfil profesional, del mismo modo generan un malestar laboral entre colegas y no existe igualdad de trato para los mismos. Tiene como objetivo: “describir la protección de los derechos laborales y su efecto en el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018”.

El tipo de investigación es descriptiva, porque busca especificar los efectos ocasionados por la empresa las propiedades, las características y los perfiles de las profesionales de la institución educativa antes descritas. La muestra, está constituida por los 20 profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén. El método de investigación corresponde al método deductivo, inductivo y analítico; los resultados serán evaluados mediante la aplicación de un cuestionario orientado a verificar la protección de los derechos laborales de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018.

Las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo del trabajo están relacionadas a los cambios climatológicos propios de la zona que dificultaban el cumplimiento de la planificación, organización, ejecución y evaluación del estudio. También dificultó la inexistencia de una oficina de SUNAFIL en la provincia de Jaén y el amplio desconocimiento de los profesores del marco legal que los protege. y la poca responsabilidad de la alta dirección de la institución educativa N° 16002 para dar cumplimiento a las normas legales que han sido emitidas por el Estado.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

A nivel internacional se viene realizando sendos esfuerzos por mejorar la formación de los docentes de Educación Básica Regular, eso se vivencia en los países vecinos como Colombia, Chile y Ecuador y, así como ellos en los países de Europa y Asia. La tendencia en la mayoría de los países es la preocupación mejorar procesos pedagógicos y didácticos de la enseñanza, pero quedando rezagado la preferencia a la investigación científica en el desempeño laboral de los docentes.

En Venezuela lamentablemente esta realidad ha sufrido un retroceso durante estas últimas décadas con la implementación del nuevo régimen político a nivel de país, a pesar de la realización de los esfuerzos la figura del maestro ha disminuido en relación a su valoración ellos son catalogados como buenos y otros como malos y lo peor es que el ministerio del interior no respeta ni hace respetar los derechos de los maestros, por ello es que es tratado como un trabajador de baja categoría.

En Ecuador esta realidad es diferente el maestro ha recobrado la confianza de la población tal es así que los padres de familia entregan a sus hijos a los profesores dándoles la potestad para que controlen a sus hijos con firmeza las inadecuadas actitudes de los jóvenes, en contraposición a las actitudes negativas que tenían los jóvenes causando malestar a sus docentes afectando de esta manera en el desempeño de los docentes.

En Buenos Aires, Argentina: La problemática consiste en la poca estabilidad laboral que tienen los docentes exista una significativa porción de los docentes que no tiene designación alguna y por ello no posee tampoco ninguna remuneración por su jornada laboral, siendo desconocida la cifra total de casos por tratarse justamente de irregularidades de registro.

A nivel nacional se está implementando por primera vez en la historia peruana un diplomado y segunda especialidad dirigido a los directores de Educación Básica Regular que se han incorporado a las direcciones y subdirección por concurso público y han sido designados por cuatro años, con el propósito de mejorar la gestión educativa y liderar los procesos de liderazgo pedagógico, el mismo que va a contribuir con la mejora de procesos de monitoreo y acompañamiento pedagógico, teniendo como resultado final la mejora de los procesos de aprendizaje y por ende el desempeño docente al amparo de la ley.

Desde Puno las organizaciones docentes consideran que la situación del desempeño docente es factible mejorarlo a través de la decisión política llegando con mayor énfasis a los sectores sociales más necesitados propiciando mejores oportunidades de carrera docente, garantizar su permanencia o estabilidad laboral y mayores incentivos económicos y simbólicos.

A nivel nacional también se percibe que las instituciones adventistas también están involucradas en la búsqueda de la calidad educativa, donde factores como la innovación, tecnología, además de los procesos de evaluación de desempeño laboral educativo, deben ser estudiadas y analizadas minuciosamente para la toma de decisiones por parte de los directivos y así garantizar un servicio educativo de calidad.

A nivel regional y local de acuerdo a las investigaciones realizadas a los profesores nos indican que los problemas para ellos es la corrupción y el favoritismo que existe en las autoridades que se encuentran en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Jaén y en la misma Institución Educativa N° 16002, ya que en la gran mayoría de los casos favorecen a algunos colegas brindándoles permiso, derivándolos a cargos directivos sin cumplir con la capacidad profesional, ocasionando malestar en los profesores

que si cuentan con el perfil profesional, del mismo modo generan un malestar laboral entre colegas y no existe igualdad de trato para los mismos.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Social

El estudio socialmente se delimita con una población conformada por treinta profesores entre contratados, destacados y nombrados de la institución educativa N° 16002, la misma que forma la población y muestra según se identifica en la Cuadro de Asignación del Personal (CAP – 2018).

1.2.2. Espacial

Esta tesis se desarrolló en la Institución Educativa N° 16002, de la provincia de Jaén.

1.2.3. Temporal

Tuvo una duración de seis meses, que corresponde del 01 de octubre 2016 al 31 de diciembre del 2017.

1.2.4. Conceptual

Conceptualmente el estudio se delimita teniendo como referencia a las teorías que sustentan la protección de los derechos laborales entre ellos: la teoría de la relación del trabajo según Álvarez (2013), su estudio implica analizar el concepto mismo de relación jurídica, ya que toda relación laboral

es, por fuerza, una relación jurídica. La teoría del finiquito laboral está vinculado al derecho común; “pues la acción misma laboral, sea productiva o de servicios, se inserta en el marco de las relaciones de propiedad. Según Platt & Frías (2015)

Del mismo modo lo hacen las teorías del desempeño laboral entre ellas: teoría de la autoeficacia, esta teoría ha intentado demostrar cómo los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos de las personas están condicionados por la autoeficacia” (Covarrubias & Mendoza, 2013). Según (Ramírez, 2014). La teoría de expectativas. Esta teoría incluye tres elementos: expectativa, fuerza y valencia.

1.3. Problema de la investigación

1.3.1. Problema general

¿Cómo se manifiesta el cumplimiento y la protección de los derechos laborales en el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002, de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018?

1.3.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuáles son los derechos laborales que ampara a los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018?

PE2: ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la protección de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018?

PE3: ¿Cómo evaluar el cumplimiento y la protección de los derechos laborales en el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002, de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Describir la protección de los derechos laborales y su efecto en el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1: Identificar la protección de los derechos laborales que ampara a los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018.

OE2. Analizar el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018.

OE3. Evaluar la protección de los derechos laborales y su efecto en el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

El cumplimiento y la protección de los derechos laborales influyen en el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018.

1.5.2. Hipótesis secundarias

HE1: Al identificar los derechos laborales se mejorará el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018; es deficiente

HE2. Al analizar el desempeño profesional permite lograr la protección de los derechos laborales de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018; es deficiente

HE3. Al evaluar la protección de los derechos laborales se mejora el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018; es deficiente

1.5.3. Variables

V.1: Protección de los derechos laborales

Raso (2012). Menciona que: “Es el principio más importante del derecho laboral”. “Es el que lo diferencia del derecho civil”. “Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado”.

V.2: Desempeño profesional

Araujo y Guerra (2007). Mencionan que: “El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

1.5.3.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Protección de los derechos laborales	Principio De	Igualdad de trato	1
	Igualdad De Trato En El	Ámbito laboral de la justicia distributiva	2

	Derecho Del Trabajo	Prohíbe al empleador el trato desfavorable arbitrario	3	
		Trato desigual a los trabajadores	4	
	Principio de la continuidad de la relación laboral	Relaciones laborales estables	5	
		Contrato de trabajo	6	
		Relación jurídica indefinida	7	
		Jornada completa	8	
		Continuidad del trabajador	9	
		Limitaciones al empleador de ponerle termino al trabajo	10	
	Desempeño profesional	Gestión pedagógica	Funciones de enseñanza en el aula.	11
			Actividades complementarias al interior de la Institución Educativa	12
Desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil			13	
Formación docente		Funciones de acompañamiento pedagógico a profesores nuevos	14	

		Funciones de coordinador y/o especialista en programas de capacitación	15
		Funciones de actualización y especialización de profesores nuevos al servicio del Estado	16
	Innovación e Investigación	Funciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa	17
		Funciones de estudios y análisis sistemático de la pedagogía	18
		Funciones de elaboración de proyectos pedagógicos científicos y tecnológicos	19
		El Ministerio de Educación puede Crear o suprimir cargos en las áreas de desempeño laboral	20

Fuente: Elaboración propia

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptiva. Hernández (2010) citado por (Valderrama, 2017). Revela que: “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. “Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta, sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar se relacionan estas”. (p.43).

b) Nivel de investigación

Hernández (2010) citado por (Valderrama, 2017). Indican que “el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio”. Esta pesquisa es de nivel descriptiva.

1.6.2. Método y diseño de la investigación

a) Método de la investigación

Método Inductivo: Según Pérez y Merino (2012). “Indican que dicho método permite llegar a una generalización y la contrastación”.

Método Deductivo: Marín (2008). Mencionan que: “Con este método se conoció teórica e investigativamente la realidad global del problema, lo que sucede en el mundo y relacionarlo con el objeto de estudio”.

Método Analítico: Lopera, Ramírez, Zuluaga y Ortíz, (2010). Indican que: Este método fue un tanto más exigente que el método deductivo porque permitió analizar el fenómeno de estudio teniendo en cuenta la operacionalización de las dos variables a través de sus dimensiones, indicadores, ítems, escala de medición e instrumento de evaluación para tener resultados concretos de cada uno de ellos.

b) Diseño de la investigación

Según Carrasco (2004). “El diseño señala a la investigadora lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de la hipótesis formulada en un contexto en particular”; el diseño que le corresponde al presente trabajo es el Transeccional descriptivo”.

“Los diseños transeccionales descriptivos se emplean para analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo; (Carrasco, 2004, p.72)

El esquema de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra, constituida por los 30 profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén.

O: Observación de la protección de los derechos laborales y su efecto en el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018.

El cálculo para encontrar el tamaño de la muestra que se empleó es el de poblaciones finitas, esto indica que conocemos el total de la población y deseamos saber cuántos del total serán objeto de estudio.

SIMBOLOGIA

n = El tamaño de la muestra.

N = Total de la población (49)

$Z = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

$p =$ Proporción esperada (0.05)

$q = 1 - p$ (0.95)

$d =$ Precisión (5%)

DATOS PARA CALCULAR LA MUESTRA

N	49
Z	1.96
p	0.05
q	0.95
d	0.05

Herrera (2016), indica que “si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar” la fórmula.

FÓRMULA

$$n = \frac{N * Z^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

n: 30.35

Entonces podemos notar que la muestra fue de 30 docentes.

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

Para Carrasco (2004), la población es la totalidad de las unidades de análisis que pueden ser estudiadas, es por ello que de acuerdo al CAP (2018), en la institución educativa existen 49 docentes entre hombres y mujeres, siendo estos los utilizados para hallar la muestra.

b) Muestra

El mismo Carrasco (2004), la muestra es el subconjunto de la población que realmente se estudiará, y es el resultado del uso del muestreo, es por ello que la muestra estuvo conformada por los 30 docentes de la institución educativa N° 16002, de la provincia de Jaén.

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Las técnicas que se utilizarán en el desarrollo del estudio son las siguientes:

“Observación estructurada sobre el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002, de la provincia de Jaén y su efecto con la protección de los derechos laborales.

“El cuestionario es un formulario con un listado de preguntas estandarizadas y estructuradas que se han de formular de idéntica manera a todos los encuestados” (CEO, 2010).

“El Cuestionario será aplicado a los 30 docentes de la Institución Educativa N° 16002, de la provincia de Jaén y su efecto con la protección de los derechos laborales.

b) Instrumentos

Para la recolección de información de la presente investigación se utilizó como instrumento el Cuestionario de preguntas cerradas, donde se formulará 20 ítems que responden a los indicadores de cada variable desarrollada en la investigación.

1.7. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

Teórico

Teóricamente la investigación se justifica a partir de los aportes de las teorías que sustentan la protección de los derechos laborales, permitiendo incrementar el nivel de conocimiento de las personas interpretándolas. La **teoría de la relación del trabajo** según (Álvarez, 2013), su estudio implica

analizar el concepto mismo de relación jurídica, ya que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica. La **teoría del finiquito laboral** está vinculado al derecho común; “pues la acción misma laboral, sea productiva o de servicios, se inserta en el marco de las relaciones de propiedad. Según Platt & Frías (2015)

Del mismo modo lo hacen las teorías del desempeño laboral entre ellas: **teoría de la autoeficacia**, esta teoría ha intentado demostrar cómo los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos de las personas están condicionados por la autoeficacia”. (Covarrubias y Mendoza, 2013). Según (Ramírez, 2014). **La teoría de expectativas**. Esta teoría incluye tres elementos: expectativa, fuerza y valencia.

Práctico

Desde el punto de vista práctico se justifica porque según el Ministerio de Educación (2013). Permitirá entender con facilidad el proceso de gestión pedagógica en su función docente y sus virtudes que posee en los procesos de enseñanza – aprendizaje en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa y en la comunidad, como a los que desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular.

Social

Desde el punto de vista social los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén se verán beneficiados porque conocerán cuáles son sus derechos como trabajadores del Estado, conocerán cual es el procedimiento a seguir para realizar un procedimiento administrativo ante la desigualdad de trato entre colegas y de autoridades ante los profesores y con ello dar solución a los abusos cometidos.

Metodológico

Este estudio se justifica metodológicamente porque constituye un antecedente directo para futuras investigaciones que puedan estar dirigidas al estudio de estas variables en otras instituciones, por lo tanto, sus resultados pueden constituir un referente para comparar la realidad de otras provincias estudiadas en cuanto a las variables protección de los derechos laborales y desempeño profesional. El mejor referente metodológica se constituye en la protección de los derechos laborales que se le pondrá al alcance de los profesores interesados de la Institución Educativa N° 16002 de morro solar provincia de Jaén. (Autor).

b) Importancia

Esta investigación es importante porque ayudará a los profesores y autoridades de la Institución Educativa N° 16002 a conocer cuáles son sus derechos laborales y con ello lograr el buen desempeño profesional en favor de los alumnos menores de la institución

c) Limitaciones

Para Hernández (2010) “consiste en que se deja de estudiar un aspecto del problema debido por alguna razón” (p.3).

Temporal:

- Los inquebrantables cambios climatológicos propios de la zona caliente.
- Dilaciones de los trabajos de planificación, organización, ejecución y evaluación del estudio.

Espacial:

- La inexistencia de una oficina de SUNAFIL en la provincia de Jaén;

- Gastos adicionales para realizar los pagos respectivos de moto taxis, y estar presta de la delincuencia que día a día se viene aumentando y arremeten a sus víctimas con asaltos constantes y robos al paso.

Conceptual:

- Amplio desconocimiento de los profesores del marco legal que los protege.

- La falta de responsabilidad de la alta dirección de la institución educativa N° 16002 para dar cumplimiento a las normas legales que han sido emitidas por el Estado.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio de investigación

A nivel internacional

Fernández (2014). En su tesis Evaluación De La Salud Laboral Docente: Estudio Psicométrico Del Cuestionario De Salud Docente, presentada en la Universidad Ramón Llul, Barcelona, España; tiene como objetivo: Crear y validar un Cuestionario de Salud Docente (CSD) para su uso en la vigilancia de la salud de los docentes. Se trata de un diseño transversal, con un solo grupo y ex post-facto, La muestra del estudio está compuesta por 6208 docentes en activo de 197 centros educativos concertados de Cataluña, de los cuales el 77% eran mujeres y el 23% hombres. El autor concluyo: Que los docentes muestran un nivel alto en satisfacción y su sentido de eficacia, ello indica una relación afectiva y competencial positiva hacia su trabajo.

Velar por la salud laboral de los docentes es un derecho que no se tiene que proteger desde una óptica legal, es por ello que el cuestionario de salud docente contribuye de manera concreta a elevar el desempeño laboral, dado que se identifican aspectos importantes a proteger como trabajador de la educación.

Cornejo (2012). En su tesis “Nuevos Sentidos Del Trabajo Docente: Un Análisis Psicosocial Del Bienestar/Malestar, las Condiciones De Trabajo Y Las Subjetividades De Los/As Docentes En El Chile Neoliberal”, presentada en la Universidad de Chile; tiene como objetivo: Analizar el bienestar/malestar laboral de profesores de enseñanza media de Santiago, y la asociación e influencia que tienen sobre él las condiciones materiales y psicosociales de trabajo y Comprender aspectos de la subjetividad docente, a través de los discursos relativos a los sentidos del trabajo y la politicidad de la docencia, en profesores que trabajan en establecimientos con altos y bajos niveles de bienestar; con un estudio mixto, en dos etapas sucesivas en el tiempo y articuladas en serie; cada una de ellas enfocadas desde las perspectivas distributiva-cuantitativa y estructural-cualitativa, El universo está comprendido por 477 establecimientos educacionales, siendo la muestra 45 establecimientos educacionales y se aplicó una encuesta de autorreporte a sus profesores/as; el autor concluye: Respecto a la descripción del bienestar/malestar docente, nuestro primer objetivo específico, podemos concluir que el fenómeno de malestar más riesgoso para los docentes es el

agotamiento emocional, núcleo del llamado modelo trifactorial de burnout, o modelo de Maslach - el cual, a su vez, se confirma en esta investigación.

El estudio contribuye con el proyecto porque permite conocer los nuevos sentidos del trabajo docente, a través del análisis psicosocial del bienestar/malestar, descubriendo que tanto afecta o contribuye las especulaciones de las personas en el desempeño laboral de los docentes.

Navarro (2015). En su tesis *La Inamovilidad Laboral Como Política Del Estado Venezolano Y Su Impacto En Los Actores Laborales Según La Normativa Legal Vigente: Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Trabajadoras*, presentada en la Universidad de Carabobo, Venezuela; tiene como objetivo: Estudiar el alcance de la inamovilidad laboral como política del Estado Venezolano en los actores laborales; la autora adopta los criterios de una investigación documental, la población y muestra está representada por todas las investigaciones y consultas bibliográficas referida o relacionadas al objeto de estudio; del mismo modo la autora concluye: la inamovilidad laboral es una Política del Estado Venezolano otorgada así para contrarrestar la posible desigualdad social que tienen los trabajadores frente a los empresarios, entendidos estos en su figura más rígida y tradicional, es efectivamente y por lo menos en Venezuela un ejemplo claro de la aplicación de normas jurídicas desiguales para los más desprotegidos.

El aporte de inamovilidad laboral que viven los maestros venezolanos como política de estado influye directamente en el bienestar y desempeño laboral de los maestros en las aulas incrementando las brechas de desigualdades entre ciudadanos.

A nivel nacional

Juárez (2012). En su tesis *Desempeño Docente En Una Institución Educativa Policial De La Región Callao*, presentada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú; tiene como objetivo: Determinar el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao -2009; La investigación es de tipo descriptivo simple, donde la población equivale a toda la muestra en estudio en el caso de los docentes siendo un total de 22 profesores; la autora concluye: En cuanto al objetivo general el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos.

Sin lugar a duda tal como lo manifiesta Juárez se mejora el desempeño docente cuando en una institución educativa se trabaja de manera coordinada como lo hace la institución educativa policial, los alumnos tienen que sentir que están acompañados de buenos profesores y los profesores que tienen un ojo guía y con profesionalismo del director o subdirector.

Vallejos (2013). En su tesis El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD-PUCP en el período 2010-2011, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú; tiene como objetivo: evaluar la relación del uso de las TIC (plataforma PAIDEIA) en el desempeño laboral del docente de la FGAD de la PUCP en el período 2010-2011, El límite superior de los universos se fija convencionalmente en 100,000 unidades y la muestra elegida para la presente investigación es una muestra de juicio⁷⁷, basada en los siguientes criterios; la autora concluye: Las TIC facilita obtener mejores resultados en la evaluación del desempeño laboral de la docencia universitaria, en la medida que se ha constatado que representa un mecanismo de desarrollo de habilidades laborales que sirve para acortar las brechas comunicacionales y tecnológicas entre las generaciones del profesional docente, llamados migrantes digitales, y la nueva generación de estudiantes, denominados nativos digitales, que tienen otra forma de aprender y de acceder a la información.

El uso adecuado de las Tecnologías de Informática y Comunicación (TIC) es en esta coyuntura una exigencia de aprendizaje de primer orden de todo docente, porque utilizarlo adecuadamente durante su jornada laboral mejora el desempeño del docente y mejora los aprendizajes de los estudiantes.

Quispe (2014). En su tesis “Análisis Comparativo Del Derecho A La Estabilidad Laboral En La Ley De Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) Con Las Legislaciones De Argentina, Chile, Colombia Y México”, presentada en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú; tiene como objetivo: Analizar la regulación jurídica del derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México, el método que corresponde a esta investigación es COMPARATIVO; el mismo que consiste en recoger información sobre las diferencias y semejanzas sobre la unidad de estudio. La autora concluye: Las políticas de reforma educativa cambiaron de orientación, condiciones y enfoques con respecto al trabajo y la identidad docente, creándoles una situación de temeridad, inestabilidad no solo en el desempeño de su labor sino también en el ámbito familiar.

El derecho a la estabilidad laboral no solo de los docentes sino de todo ciudadano es un requerimiento no solo en el ámbito argentino sino de todos los maestros del mundo, porque esto da estabilidad emocional, el mismo que tiene que ir acompañado con medida que ayuden a elevar el nivel meritocrático sin dar lugar al despido laboral.

A nivel regional y local

Machuca y Pajares (2016). En su tesis “Influencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral Del Personal Docente De La Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga De Cajamarca 2016.”, presentada en la Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú; tiene como objetivo: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016, tipo de investigación Explicativo; la población y la muestra está constituida por 26 docentes de la institución Educativa Pública Rafael Olascoaga; los autores concluyen: Se determina la influencia de manera significativa del liderazgo en el desempeño laboral, al obtener el P valor (Sig.=0.032), del mismo modo los autores recomiendan: Fomentar el trabajo en equipo y delegar funciones específicas con la finalidad de crear el sentido de la responsabilidad y compañerismo entre los docentes y personal directivo.

El clima laboral juega un rol importante el desempeño laboral de los docentes, este es un elemento que se percibe a la distancia, cuando una institución educativa está bien organizada, los bienes y enseres, materiales educativos y recursos humanos, inspira confianza de éxito y por ende contribuye al desempeño laboral de los docentes.

2.2. Bases legales

A. Constitución política del Perú de 1993

Según la Constitución política del Perú de 1993 creada por la Ley N° 27600 (2001), en el título I denominado: de la persona y de la sociedad, y en el capítulo I designado: derechos fundamentales de la persona constituida por 42 artículos, indica lo siguiente:

Artículo 1: Defensa de la persona humana

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

B. LEY N° 24029

Según la Ley N° 24029 (1984) llamada Ley Del Profesorado, está compuesta por 76 artículos, en el capítulo IV denominado de los derechos y deberes, menciona lo siguiente:

Artículo 13º.- Los profesores al servicio del Estado tienen derecho

a:

Inciso a): Estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo, lugar y centro de trabajo.

C. Ley N° 29944

Según la Ley N° 29944 denominada Ley de Reforma Magisterial publicada por el (Diario el Peruano, 2013), compuesta por 214 artículos, En el sub capítulo IV de la formación y capacitación de directivos, menciona lo siguiente:

Artículo 18.- Finalidad de la formación de Directivos

La formación de Directivos tiene por finalidad fortalecer las competencias del profesor que ejerce cargos directivos para consolidarse como líder del Proyecto Educativo Institucional, además de gestionar con

eficacia y eficiencia los recursos de la institución educativa, con miras al progresivo empoderamiento de la institución educativa como primera Instancia de Gestión Educativa Descentralizada.

“Introduce en la formación aspectos pedagógicos, administrativos, financieros y organizacionales que le permitan ejercer un liderazgo pedagógico e institucional, centrado en la persona, que propicie el buen clima escolar y la reducción de los conflictos interpersonales” (p.34).

D. Ley N° 30541

“Según la Ley N° 30541 (2017) publicado por el (Diario el Peruano, 2017) compuesta por 65 artículos”, describe lo siguiente:

Artículo 41. Derechos

Inciso c): “Recibir las asignaciones e incentivos que se establecen en la presente Ley”.

Inciso n): “Condiciones laborales que promuevan su bienestar, que garanticen el proceso de enseñanza y aprendizaje y un eficiente cumplimiento de sus funciones dentro de los alcances de la presente Ley”.

Inciso p): “Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de su conducta meritoria, así como de su trayectoria, y excelencia profesional”.

2.3. Bases teóricas

Teorías que sustentan la protección de los derechos laborales

A. Teoría de la relación de trabajo

Alvarez (2013). Menciona lo siguiente: “El problema de determinar cómo nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación laboral es un tema apasionante”. “Su estudio implica analizar el concepto mismo de relación jurídica, ya que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica es el elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el Derecho subjetivo, sino la relación jurídica” (p.3).

El desempeño profesional de los profesores está estrechamente vinculada con la relación jurídica de la estabilidad laboral de su puesto de trabajo, es por ello que la teoría de la relación de trabajo se constituye en un elemento básico de los contenidos jurídicos en relación a la protección de sus derechos laborales.

B. Teoría del finiquito laboral

Platt y Frías (2015). Mencionan que: “el finiquito en cuanto acto jurídico representa una convención, y frecuentemente, es de carácter transaccional”. (p.44)

Sin embargo, “debemos tener presente que el finiquito también participa de una naturaleza instrumental”. “El soporte material en que consta, además de ser la única forma en que las partes pueden expresar su voluntad deja constancia del contenido y circunstancias que se verificaron en su otorgamiento y de las cuales derivan importantes efectos prácticos”. (Platt y Frías, 2015, p.45)

Por su parte Navarro (2011). Señala que “son esenciales al finiquito la comparecencia de las partes, su consentimiento, y el cumplimiento de las solemnidades y formas legales”. “Es de la naturaleza del finiquito, su poder liberatorio, toda vez que éste queda supeditado a la no existencia de eventuales reservas de derechos por parte del trabajador” (p.46).

“La doctrina agrupa y/o clasifica también los requisitos del acto jurídico en internos y externos”. “Los primeros son aquellos que se distinguen de las solemnidades o formalidades, como la voluntad, capacidad, el objeto y la causa”. “Los segundos, son aquellas formas externas con arreglo a las cuales

debe manifestarse la voluntad para nacer a la vida del derecho”. (Platt y Frías, 2015, p.48)

El finiquito laboral compromete a ambas partes estar enterados de la gran responsabilidad funcional que su trabajo le da, y es por ello sobre todo los docentes deben estar enterado de la profundidad del contenido que los llevará a tener cierta estabilidad laboral la misma que contribuye con el desempeño profesional.

Teorías que sustentan el desempeño profesional

A. Teoría De Autoeficacia

Covarrubias y Mendoza (2013). Mencionan que: “La teoría de autoeficacia ha pasado por distintas etapas conceptuales y metodológicas”. “Desde sus comienzos hasta la actualidad, esta teoría ha intentado demostrar cómo los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos de las personas están condicionados por la autoeficacia” (p.108).

Albert Bandura (1977) citado por (Covarrubias y Mendoza, 2013), “se buscó un método eficaz que resolviera problemas humanos”. “A partir de este planteamiento, trasladó el foco de interés de la psicología del objeto al sujeto”; “esclareció el conocimiento de cómo opera la motivación; recalcó la importancia de los juicios personales y evidenció que la autoeficacia, con un

papel central en los comportamientos de miedo y evitación, puede favorecer o entorpecer, la motivación y acción humana” (p.109).

Schunk y Pajares (2004) citados por (Covarrubias y Mendoza, 2013). Indican que: “El impacto de la Teoría de Autoeficacia ha sido tal, que ha calado profundo en diversas esferas del funcionamiento humano como: política, salud, deporte, educación entre otras” (p. 111).

El sentido de autoeficacia debe estar presente en todos los trabajadores de los diferentes sectores del estado, pero preferentemente de los maestros ya que ellos trabajan con personas y mucho depende de la motivación personal que el tenga en relación a la vida y su trabajo por ello un maestro exitoso también convierte a sus alumnos en exitosos a partir de su autoeficacia.

B. Teoría de Expectativas

El desarrollo de la teoría de las expectativas se le atribuye al psicólogo Víctor H. Vroom (1964) citado por (Ramírez, 2014). Afirma que: “una persona tiende a actuar de cierta manera con base en la expectativa de que después del hecho, se presentará un resultado atractivo para el individuo”.

Esta teoría incluye tres elementos o variables, como la expectativa, aquí manifiesta que es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño y se refiere a la probabilidad percibida por el individuo de que su esfuerzo le permitirá alcanzar un nivel de desempeño deseado. De la misma manera lo hace el elemento la fuerza, este elemento es el vínculo entre el desempeño y la recompensa, el grado en que el individuo cree que desempeñarse a un nivel en particular, es el medio para lograr el resultado deseado. Por último, lo hace la variable valencia, esto se refiere a lo atractivo que puede resultar la recompensa, la importancia que el individuo dé al resultado o recompensa potencial que se puede lograr en el trabajo.

La teoría de las expectativas desafía a los maestros preparar escenarios atractivos durante su desempeño laboral, porque no solo está en juego la expectativa de él como enseñante sino la del alumno como sujeto que aprende, teniendo en cuenta los tres elementos fundamentales: la expectativa, la fuerza y la valencia.

C. Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente

Gómez (2011). Indica que: “Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse”.

De hecho, Fuchs (1997) citado por (Gómez, 2011) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas.

Para Dessler (1996) citado por (Gómez, 2011). Indica que: “Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona”.

Mondy y Noé (1997) citado por (Gómez, 2011). Sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo”.

La evaluación al desempeño docente no debe ser un desafío de malestar a los maestros, al contrario debe ser un mecanismo que contribuye a la mejora de la calidad del mismo, pero esto cuando se da en un ambiente de mejora personal y laboral y no con la intención de despidos masivos.

Definición conceptual de protección de los derechos laborales

Protección jurídica

Pérez y Merino (2013). Lo define como el cuidado preventivo ante un eventual riesgo o problema.

Derechos laborales

Ucha (2009). Lo define como “el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano”.

Pérez y Merino (2012). Lo define como el “conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo”.

Fernando Flores Gómez y Gustavo Carvajal (2013) citados por (Estrada, 2017). Precisa que es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.

Dimensiones que sustentan la protección de los derechos laborales

A. Principio de igualdad de trato en el derecho del trabajo

Caamaño (2012). Manifiesta que “el principio de igualdad de trato constituye, en términos generales, una concreción en el ámbito laboral de la justicia distributiva”. “El principio de igualdad de trato prohíbe al empleador el trato desfavorable arbitrario o sin causa justificada, de un trabajador o de un grupo de trabajadores frente a otros empleados que se encuentran en situación comparable”.

B. Principio de la continuidad de la relación laboral

Según la INEAF (2015). Manifiesta que “este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables”. “Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa”.

Definición conceptual de desempeño profesional

Perez (2006). Manifiesta que “es la capacidad del individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad

pedagógica profesional, el logro de un mejoramiento profesional, institucional y social”. Pudiendo ser evidenciado “en su competencia para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores, y la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas con gran cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez”.

Morales (2009). Manifiesta que “es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”.

Dimensiones que sustentan el desempeño profesional

A. Gestión Pedagógica

Según el Ministerio de Educación (2013). Manifiesta que “este comprende a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa y en la comunidad”. De la misma manera a “los que desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular”.

B. Formación Docente

Según el Ministerio de Educación (2013). “Comprende a los profesores que realizan funciones de acompañamiento pedagógico, de mentoría a profesores nuevos, de coordinador y/o especialista en programas de capacitación, actualización y especialización de profesores al servicio del Estado”.

C. Innovación e investigación

Según el Ministerio de Educación (2013). “Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa, estudios y análisis sistemático de la pedagogía y proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos”. “Por necesidad del servicio educativo, el Ministerio de Educación puede crear o suprimir cargos en las áreas de desempeño laboral”.

2.4. Definición de términos básicos

Código civil

Pérez y Gardey (2012). “Son normas creadas para ejercer un control sobre los vínculos civiles establecidos por personas tanto físicas como

jurídicas, ya sean privadas o públicas (respecto a esta última alternativa, cuando las personas actúan como particulares)”.

Derecho laboral

Pérez y Merino (2012). “Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo”.

Finiquito

Vásquez y Apraiz y Asociados (2015). “El finiquito es un recibo extendido por la empresa al trabajador para acreditar la percepción de unas cantidades económicas por liquidación de una relación contractual”. “Siendo el documento probatorio de la voluntad de las partes, de dar por terminada la relación laboral”.

Principio de igualdad

Según Losrecursoshumanos.com (2008). Manifiesta que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades”.

Protección

Pérez y Merino (2013). “Es un cuidado preventivo ante un eventual riesgo o problema”.

Relación jurídica

Pérez y Merino (2014). “Se conoce como relación jurídica al vínculo, establecido y regulado de manera legal, entre dos o más sujetos respecto a determinados intereses”.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Análisis de tablas y gráficos

TABLA 1

Principio de igualdad de trato en el derecho del trabajo de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	13	43
REGULAR	10	33
BUENO	7	24
EFICIENTE	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario orientado a verificar la protección de los derechos laborales de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

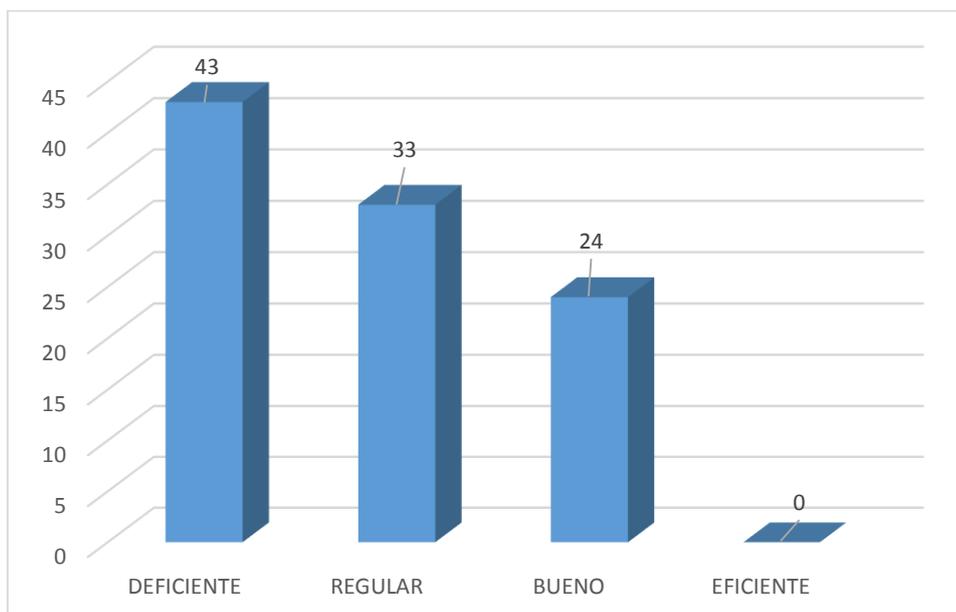


FIGURA 1: Principio de igualdad de trato en el derecho del trabajo de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

En la tabla y figura 1 se observa que de los 30 docentes encuestados el 43% de los docentes consideran que reciben igualdad en el trato de sus colegas y justicia distributiva, de manera deficiente, el 33% de manera regular y el 24% lo reciben de manera buena. Constatándose de esa manera la urgencia de trabajar más los principios de igualdad en el derecho del trabajo.

TABLA 2

Principio de la continuidad de la relación laboral de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	22	73
REGULAR	5	17
BUENO	3	10
EFICIENTE	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario orientado a verificar la protección de los derechos laborales de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018.

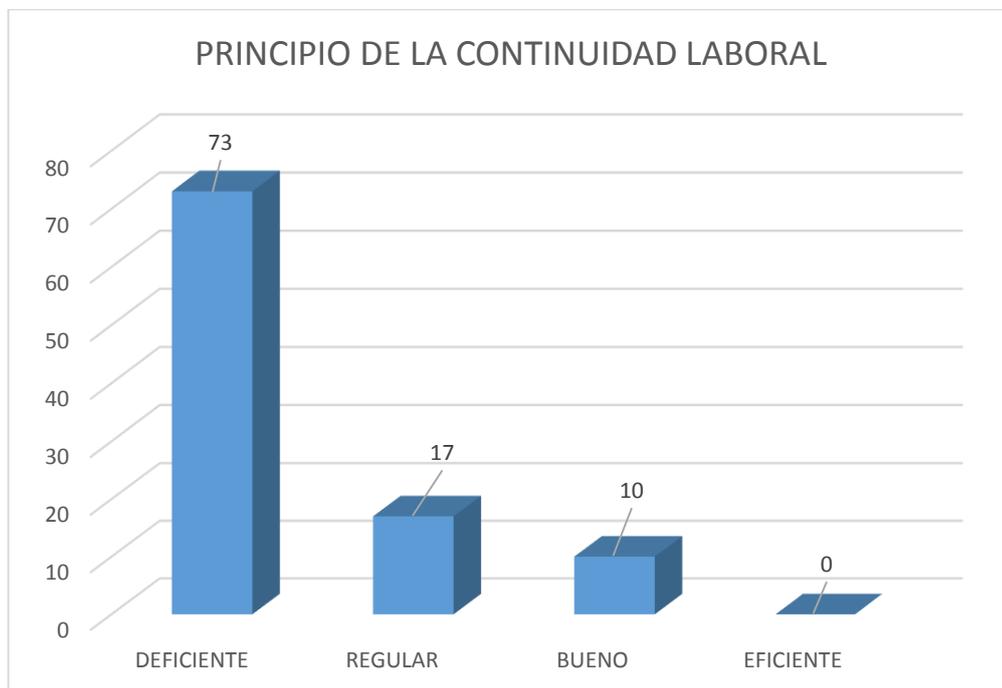


FIGURA 2: Principio de la continuidad de la relación laboral de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018.

En la tabla y figura N° 02 se observa que de los 30 docentes encuestados el 73% de los docentes consideran que la UGEL no impulsa relaciones laborales estables, solo contratos, mérito profesional con limitaciones legales, de manera deficiente, el 17% lo recibe de manera regular y solo el 10% de manera buena. Constatándose de esa manera la urgencia de trabajar más los principios de la continuidad de la relación laboral.

TABLA 3

Nivel de desempeño profesional en el área de gestión pedagógica de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	15	50
REGULAR	10	33
BUENO	5	17
EFICIENTE	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario orientado a verificar el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

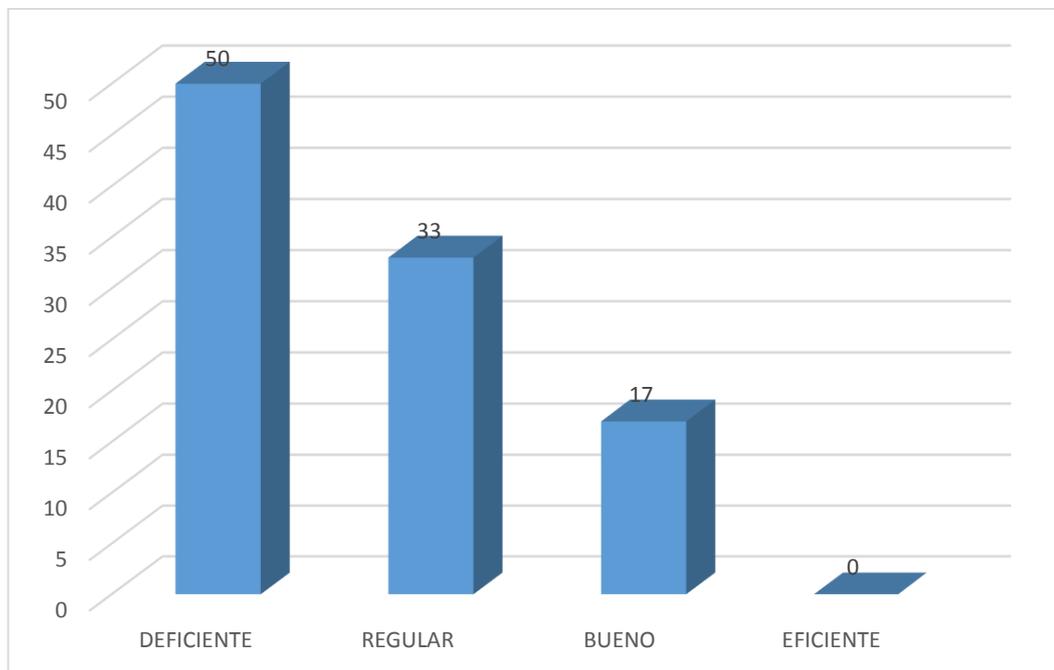


FIGURA 3: Nivel de desempeño profesional en el área de gestión pedagógica de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018.

En la tabla y figura N° 03 se observa que de los 30 docentes encuestados el 50% de los docentes consideran que ejercen su función sin presión de las autoridades, reciben trato igualitario en la institución educativa, ejercen liderazgo y consejería, en forma deficiente, el 33% lo realizan en forma regular y el 17% lo hace de manera buena. Constatándose de esa manera la urgencia de trabajar más el área de gestión pedagógica en el desempeño profesional.

TABLA 4

Nivel de desempeño profesional en el área de formación docente de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	14	47
REGULAR	10	33
BUENO	6	20
EFICIENTE	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario orientado a verificar el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

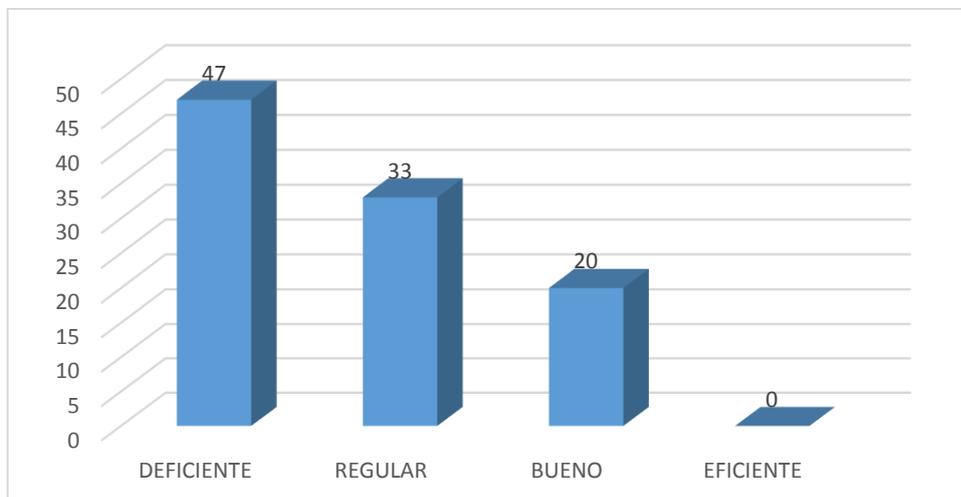


FIGURA 4: Nivel de desempeño profesional en el área de formación docente de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018.

En la tabla y figura N° 04 se observa que de los 30 docentes encuestados el 47% de los docentes consideran que realizan acompañamiento a los nuevos profesores, funciones de coordinación y/o especialistas en programas de capacitación y especialización a profesores nuevos, en forma deficiente, el 33% en forma regular y solo el 20% lo realiza en forma buena. Constatándose de esa manera la urgencia de trabajar más el área de formación docente.

TABLA 5

Nivel de desempeño profesional en el área de innovación e investigación de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	16	53
REGULAR	12	40
BUENO	2	7
EFICIENTE	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario orientado a verificar el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

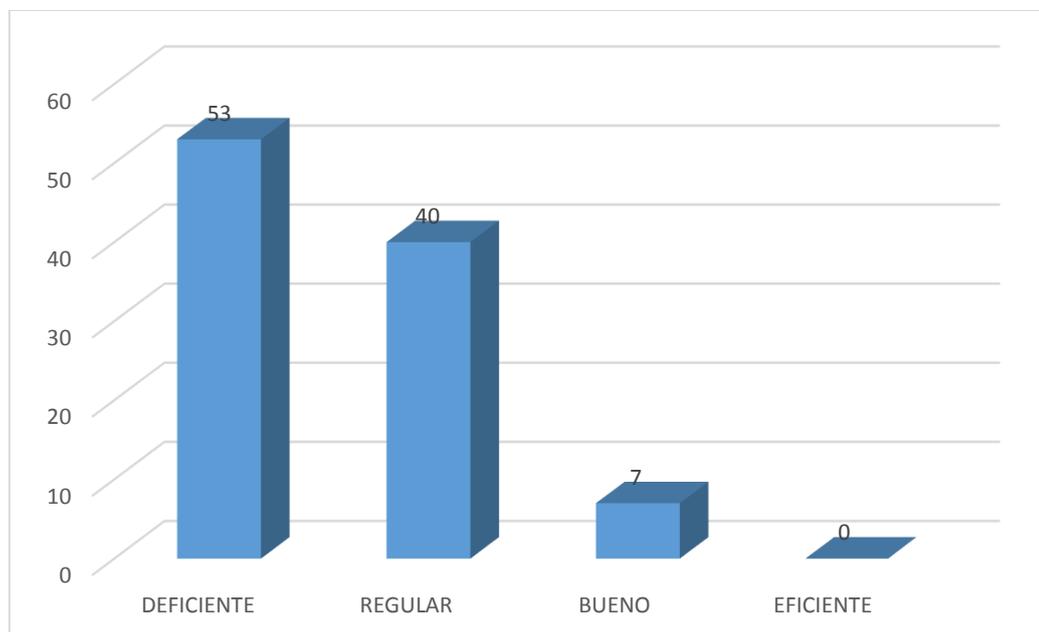


FIGURA 5: Nivel de desempeño profesional en el área de innovación e investigación de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018.

En la tabla y figura N° 05 se observa que de los 30 docentes encuestados el 53% de los docentes consideran que realizan acciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos, análisis de la pedagogía y elaboración de proyectos de investigación científica, en forma deficiente, el 40% de manera regular y solo el 7% de manera buena. Constatándose de esa manera la urgencia de trabajar más el área de innovación investigación.

Resultados obtenidos comparando dimensiones

TABLA 6

Protección de los derechos laborales y el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

NIVEL	IGUALDAD DE TRATO	CONTINUIDAD LABORAL	GESTIÓN PEDAGÓGICA	FORMACIÓN DOCENTE	INNOVAC. E INVESTIGACIÓN
DEFICIENTE	43	73	50	47	53
REGULAR	33	17	33	33	40
BUENO	24	10	17	20	7
EFICIENTE	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100

Fuente: Cuestionario orientado a verificar la protección de los derechos laborales y el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

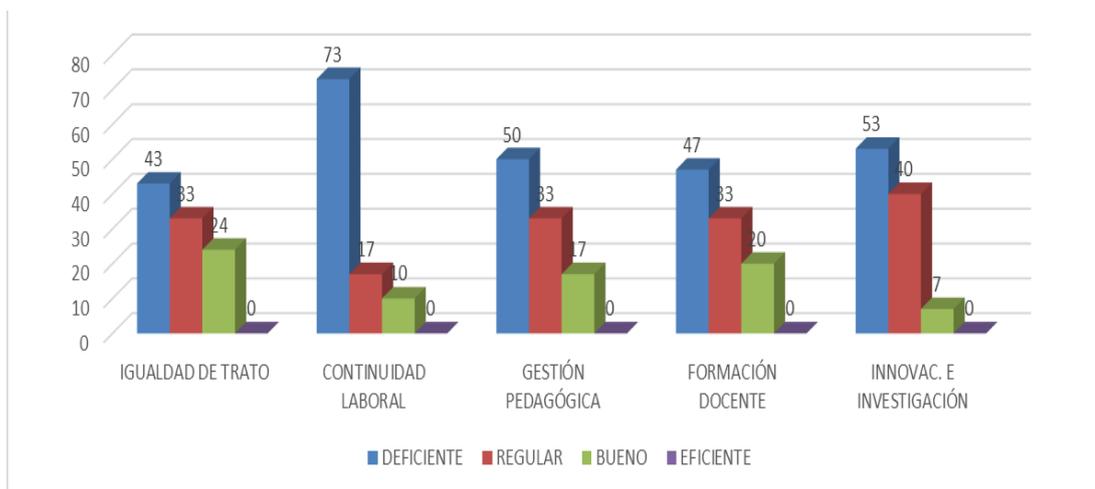


FIGURA 6: Protección de los derechos laborales y el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

En la tabla y figura N° 06 se observa que el 73% de los trabajadores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018, considera que no tiene continuidad laboral y el 43% que no se aplica la igualdad del trato laboral por lo tanto la protección de los derechos laborales es deficiente; mientras que el 53% considera que no innova ni realiza investigaciones, el 50% tiene deficiente gestión pedagógica y el 47% también tiene una deficiente formación docente.

3.2 Discusión de los resultados

La protección de los derechos laborales encuentran su sustento teórico en la **Teoría de la relación de trabajo de** Alvarez (2013), quien afirma que El problema de determinar cómo nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación laboral es, por ello, un tema apasionante, su estudio implica analizar el concepto mismo de relación jurídica, ya que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica es el elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el Derecho subjetivo, sino la relación jurídica.

Sin embargo la relevancia social que alcanzó la relación de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, puso de relieve en nuestra síntesis histórica, y llevó a los juristas a contemplar con inquietud esa relación que, desde el punto de vista de las escasas normas que lo regulaban, incluidas en los códigos civiles, eran consideradas como formas especiales del arrendamiento de servicios, pese a haber sido ya superadas las tesis que equiparaban el contrato de trabajo a un contrato civil, su estudio resulta necesario para poder entender mejor la tesis de la relación de trabajo. Sin embargo, en la **Teoría del finiquito laboral de** Platt & Frías (2015), **afirma que** la metodología con la que pretendemos emprender el análisis de del finiquito laboral, no nos debe resultar extraña si tenemos en cuenta que la rama del derecho en que incide ha permanecido desde sus inicios íntimamente vinculado al derecho común; “pues la acción

misma laboral, sea productiva o de servicios, se inserta en el marco de las relaciones de propiedad, de los actos de comercio, del cumplimiento o infracciones de leyes y de sus correspondientes sanciones.

Sin embargo, debemos tener presente que el finiquito también participa de una naturaleza instrumental. El soporte material en que consta, además de ser la única forma en que las partes pueden expresar su voluntad deja constancia del contenido y circunstancias que se verificaron en su otorgamiento y de las cuales derivan importantes efectos prácticos.

La variable desempeño profesional se sustenta científicamente por la **Teoría De Autoeficacia de** Covarrubias & Mendoza (2013), quienes revelan ha pasado por distintas etapas conceptuales y metodológicas. Desde sus comienzos hasta la actualidad, esta teoría ha intentado demostrar cómo los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos de las personas están condicionados por la autoeficacia, para ello se buscó un método eficaz que resolviera problemas humanos. A partir de este planteamiento, trasladó el foco de interés de la psicología del objeto al sujeto; esclareció el conocimiento de cómo opera la motivación; recalcó la importancia de los juicios personales y evidenció que la autoeficacia, con un papel central en los comportamientos de miedo y evitación, puede favorecer o entorpecer, la motivación y acción humana.

Del mismo modo lo hace la Teoría de Expectativas de Víctor H. Vroom (1964) , quien afirma que una persona tiende a actuar de cierta manera con base en la expectativa de que después del hecho, se presentará un resultado atractivo para el individuo , esta teoría incluye tres elementos o variables: a)expectativa: es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño y se refiere a la probabilidad percibida por el individuo de que su esfuerzo le permitirá alcanzar un nivel de desempeño deseado, b)fuerza: es el vínculo entre el desempeño y la recompensa, el grado en que el individuo cree que desempeñarse a un nivel en particular, es el medio para lograr el resultado deseado, y la c) valencia: es lo atractivo que puede resultar la recompensa, la importancia que el individuo dé al resultado o recompensa potencial que se puede lograr en el trabajo.

En otras palabras, esta teoría nos dice que la tendencia para actuar en cierta forma, depende de qué tanto la persona esté convencida de que sus acciones lo conducirán a lograr cierto resultado y también de qué tan atractivo resulte este resultado para ella, la lógica de la teoría supone que toda persona se esforzará en su desempeño para lograr obtener aquello que desea, siempre y cuando piense que es posible lograrlo.

Del mismo modo lo hace la **Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente de Gómez (2011)**, quien afirma que las prácticas de evaluación del

desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse, plantea que el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas, la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.

Referente al objetivo general: Describir la protección de los derechos laborales y su efecto en el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018.

Se realizaron sendos esfuerzos en las fases de **Principio de igualdad de trato en el derecho del trabajo y Principio de la continuidad de la relación laboral de las actividades propias de la investigación**. Se elaboraron instrumentos de evaluación que se sometieron a procedimientos de validación y confiabilidad, luego se aplicó los mismos que nos reportaron los siguientes datos: El pre test nos señala que el nivel deficiente lideró en las dimensiones Continuidad laboral con el 73 %, seguido de la dimensión Innovación e Investigación con el 53 %, seguido por la dimensión Gestión Pedagógica con el 50 %, seguido por la dimensión Formación Docente con el

47 % y por último la dimensión Igualdad de trato con el 43 %. Tabla y figura N° 06

Con respecto al objetivo específico 01: Identificar la protección de los derechos laborales que ampara a los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018. Se observa que los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, en la dimensión Principio de igualdad de trato el 43 % de nivel deficiente, el 33 % de nivel regular y solamente el 24 % de nivel bueno, mientras que en la dimensión principio de continuidad laboral el 73 % nivel deficiente, el 17 % nivel regular y el 10 % de nivel bueno. Tabla y figura N° 01 y 02

Con respecto al objetivo específico 02: Analizar el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018. Se observa que los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, en la dimensión Desempeño en gestión pedagógica el 50 % es de nivel deficiente, el 33 % es de nivel regular y el 17 % es de nivel bueno; mientras que en la dimensión Formación Docente se obtuvo el 47 % de nivel deficiente, el 33 % de nivel regular y el 20 % de nivel bueno, del mismo modo la dimensión Innovación e Investigación se obtuvo el 53 % de nivel deficiente, el 40 % de nivel regular y el 7 % de nivel bueno. Tabla y figura N° 03, 04 y 05

Con respecto al objetivo específico 03: Evaluar la protección de los derechos laborales y su efecto en el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018. Se observa en la variable 1 Protección de los derechos laborales que los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, en la dimensión Principio de igualdad de trato el 43 % de nivel deficiente, el 33 % de nivel regular y solamente el 24 % de nivel bueno, mientras que en la dimensión principio de continuidad laboral el 73 % nivel deficiente, el 17 % nivel regular y el 10 % de nivel bueno; del mismo modo se ha observado que en la variable 2: Desempeño profesional que los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, en la dimensión Desempeño en gestión pedagógica el 50 % es de nivel deficiente, el 33 % es de nivel regular y el 17 % es de nivel bueno; mientras que en la dimensión Formación Docente se obtuvo el 47 % de nivel deficiente, el 33 % de nivel regular y el 20 % de nivel bueno, del mismo modo la dimensión Innovación e Investigación se obtuvo el 53 % de nivel deficiente, el 40 % de nivel regular y el 7 % de nivel bueno. Tabla y figura N° 06

Con respecto a los antecedentes de estudio se toma como referencia a los trabajos de investigación de: Fernández (2014). En su tesis Evaluación De La Salud Laboral Docente: Estudio Psicométrico Del Cuestionario De Salud Docente, presentada en la Universidad Ramón Llul, Barcelona, España; tiene como objetivo: Crear y validar un Cuestionario de Salud Docente (CSD) para su uso en la vigilancia de la salud de los docentes.

Cornejo (2012). En su tesis “Nuevos Sentidos Del Trabajo Docente: Un Análisis Psicosocial Del Bienestar/Malestar, Las Condiciones De Trabajo Y Las Subjetividades De Los/As Docentes En El Chile Neoliberal”, presentada en la Universidad de Chile; tiene como objetivo: Analizar el bienestar/malestar laboral de profesores de enseñanza media de Santiago, y la asociación e influencia que tienen sobre él las condiciones materiales y psicosociales de trabajo y Comprender aspectos de la subjetividad docente, a través de los discursos relativos a los sentidos del trabajo y la politicidad de la docencia, en profesores que trabajan en establecimientos con altos y bajos niveles de bienestar.

Navarro (2015). En su tesis La Inamovilidad Laboral Como Política Del Estado Venezolano Y Su Impacto En Los Actores Laborales Según La Normativa Legal Vigente: Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Trabajadoras, presentada en la Universidad de Carabobo, Venezuela; tiene como objetivo: Estudiar el alcance de la inamovilidad laboral como política del Estado Venezolano en los actores laborales.

Juárez (2012). En su tesis Desempeño Docente En Una Institución Educativa Policial De La Región Callao, presentada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú; tiene como objetivo: Determinar el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y

el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao -2009.

Vallejos (2013). En su tesis El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD-PUCP en el período 2010-2011, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú; tiene como objetivo: evaluar la relación del uso de las TIC (plataforma PAIDEIA) en el desempeño laboral del docente de la FGAD de la PUCP en el período 2010-2011.

Quispe (2014). En su tesis “Análisis Comparativo Del Derecho A La Estabilidad Laboral En La Ley De Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) Con Las Legislaciones De Argentina, Chile, Colombia Y México”, presentada en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú; tiene como objetivo: Analizar la regulación jurídica del derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México.

Machuca & Pajares (2016). En su tesis “Influencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral Del Personal Docente De La Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga De Cajamarca 2016.”,

presentada en la Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú; tiene como objetivo: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016.

3.3 Conclusiones

Al término de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

1°. Los docentes laboralmente no se sienten protegidos de sus derechos, el 43% consideran que reciben un trato deficiente y desigual por parte de sus colegas y que no existe justicia distributiva al momento de designarles las funciones laborales, el 33% lo percibe de manera regular y el 24% lo reciben de manera buena.

2°.El 73% de los docentes consideran que sus derechos no están siendo protegidos pues la UGEL no impulsa relaciones laborales estables, solo contratos, mérito profesional con limitaciones legales, de manera deficiente, el 17% lo recibe de manera regular y solo el 10% de manera buena.

3°.El 50% de los docentes consideran que sus derechos están siendo vulnerados pues ejercen su función con presión de las autoridades, reciben trato desigual en la institución educativa, no ejercen liderazgo y consejería, el 33% lo realizan en forma regular y el 17% lo hace de manera buena.

4°. Los docentes consideran que su derecho de formación docente no está siendo ejercido. El 47% de los docentes consideran que no realizan acompañamiento a los nuevos profesores, sus funciones de coordinación y/o especialistas en programas de capacitación y especialización a profesores nuevos, lo hacen en forma deficiente, el 33% en forma regular y solo el 20% lo realizan en forma buena.

5°. El 53% de los docentes consideran que no realizan acciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos, análisis de la pedagogía y elaboración de proyectos de investigación científica, y si lo hacen es deficiente, el 40% de manera regular y solo el 7% de manera buena.

3.4 Recomendaciones

Al término de la investigación se llegó a las siguientes recomendaciones:

1°. Los directivos de la Institución Educativa N° 16002 deben priorizar en proteger con las normas actuales a sus profesores, ofreciendo un trato cordial y una excelente justicia distributiva al momento de designar funciones.

2°. Las autoridades deben impulsar relaciones laborales estables en mérito profesional de cada profesor.

3°. El Estado debe velar por los derechos de los profesores y que no sean vulnerados pues ejercen su función con presión de las autoridades.

4°. El Estado debe promover programas de formación docente gratuito a los mejores profesionales en la educación y ofrecer acompañamiento a los nuevos profesores que llegan a laborar a la institución.

5°. El Estado debe entregar bonos a todos los profesores que tomen acciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos, análisis de la

pedagogía y elaboración de proyectos de investigación científica, para motivar la investigación científica en nuestras instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ley N° 27600. (16 de 12 de 2001). Constitución Política del Perú: Derechos Fundamentales De La Persona. *Constitución Política del Perú: De La Persona Y De La Sociedad*, 44. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <http://portal.jne.gob.pe/informacionlegal/Constitucin%20y%20Leyes1/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20del%20Per%C3%BA%201993.pdf>
- Alvarez, J. (2013). Teoría de la relación de trabajo. En *Teoria De La Relacion De Trabajo*. Lima, Perú. Obtenido de <http://derecholaboral1urbe.blogspot.pe/2011/05/teoria-de-la-relacion-de-trabajo.html>
- Araujo, & Guerra. (2007). Concepto de desempeño profesional. En Araujo, & Guerra, *Concepto de desempeño profesional* (pág. 80). New York, Estados Unidos. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/172846241/Concepto-de-desempeno-laboral>
- Caamaño, E. (2012). El Principio De Igualdad De Trato En El Derecho Del Trabajo. *Revista de Derecho*, XXI, 7. Obtenido de <http://ocw.pucv.cl/cursos-1/der351/materiales-de-clases/articulos-profesor/el-principio-de-igualdad-de-trato>
- Callomamani, R. R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. Tesis, Lima, Perú. Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1687/1/Callomamani_ar.pdf

Cárdenas, R. E. (2015). *¿Docencia: Profesión De Riesgo? Estudio De La Incidencia Del Derecho A La Educación De La Ley Orgánica De Educación Intercultural (Loei) En El Desempeño Del Docente Y Su Bienestar Laboral*. Tesis, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8454/Tesis-Docencia%20profesi%C3%B3n%20de%20riesgo.pdf?sequence=1>

Carrasco. (2004). *Diseños metodológicos*. Lima, Perú.

CEO. (2010). *El cuestionario el instrumento de recolección de información de la técnica de la encuesta social*. Bogotá, Colombia.

Cornejo, R. (2012). *“Nuevos Sentidos Del Trabajo Docente: Un Análisis Psicosocial Del Bienestar/Malestar, Las Condiciones De Trabajo Y Las Subjetividades De Los/As Docentes En El Chile Neoliberal”*. Tesis, Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111523/cs-cornejo_r%20.pdf?sequence=1

Covarrubias, C. G., & Mendoza, M. (15 de 02 de 2013). La Teoría De Autoeficacia Y El Desempeño Docente: El Caso De Chile. *Universidad de Talca*, 4(2), 107-123. Obtenido de <http://www.revistaestudioshemisfericosypolares.cl/articulos/048-Covarrubias%20Lira-Autoeficacia%20Desempeno%20Docente%20Chile.pdf>

- Diario el Peruano. (03 de 05 de 2013). Aprueban Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial. *Normas legales*, pág. 28. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/files/6151_201305030929.pdf
- Diario el Peruano. (23 de 02 de 2017). Ley N° 30541: Ley Que Modifica La Ley 29944, Ley De Reforma Magisterial Y Establece Disposiciones Para El Pago De Remuneraciones De Docentes De Institutos Y Escuelas De Educación Superior. *Normas legales*, pág. 4. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-30541-modifica-ley-de-reforma-magisterial.pdf>
- Estrada, H. (2017). 10 Conceptos De Derecho Laboral Que Debes Conocer. En H. Estrada, *10 Conceptos De Derecho Laboral Que Debes Conocer* (pág. 80). Lima, Perú. Obtenido de <http://tareasjuridicas.com/2017/01/21/10-conceptos-de-derecho-laboral-que-debes-conocer/>
- Fernández, V. (2014). *Evaluación De La Salud Laboral Docente: Estudio Psicométrico Del Cuestionario De Salud Docente*. Tesis, Barcelona, España. Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/283976/TESIS%20%2014-7-14.pdf?sequence=1>
- Gómez, J. (2011). Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente. En D. H. Veloz, *Teorías Conductistas Y Cognitivas del Aprendizaje* (pág. 120). Madrid, España. Obtenido de <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.pe/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>

- INEAF. (2015). Principios del Derecho Laboral. En INEAF, *Principios del Derecho Laboral*. Granada, España. Obtenido de <https://www.ineaf.es/divulgativo/laboral/principios-del-derecho-laboral>
- Juárez, A. (2012). *Desempeño Docente En Una Institución Educativa Policial De La Región Callao*. Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf
- Jurado, F. (26 de 08 de 2016). Hacia la renovación de la formación de los docentes en Colombia: ruta tradicional y ruta polivalente. (U. P. Universal, Ed.) *Pedagogía y Saberes*(45), 22. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pys/n45/n45a02.pdf>
- Ley N° 24029. (12 de 12 de 1984). Capítulo IV: De los derechos y deberes. *Ley del profesorado: texto actualizado con las modificatorias introducidas por la ley n° 25212*, 14. Lima, Lima, Perú. Obtenido de http://www.educacionconcalidad.net/system/application/views/materiales/UPLOAD/ARCHIVOS_DOCUMENTO/documento_files/27_14_02Ley24029profesorado.pdf
- Lopera, Ramírez, Zuluaga y Ortíz. (2010). El método analítico como método natural. En J. D. Lopera, C. A. Ramírez, M. U. Zuluaga, & J. Ortíz, *El método analítico como método natural*. Bogotá, Colombia. Obtenido de

<https://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/25/juandiegolopera.pdf>

Losrecursoshumanos.com. (10 de 03 de 2008). Principio de igualdad en las relaciones laborales. *Principio de igualdad en las relaciones laborales*. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales/>

Machuca, H., & Pajares, W. E. (2016). *"Influencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral Del Personal Docente De La Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga De Cajamarca 2016."*. Tesis, Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9965/Machuca%20Cerd%C3%A1n%20Haydee%2C%20Pajares%20Villanueva%20Wilfredo%20Emilio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marín, A. L. (2008). Clasificación de la investigación. En A. L. Marín, *Clasificación de la investigación* (pág. 3). Lima, Perú. Obtenido de <https://metinvestigacion.wordpress.com/>

Ministerio de Educación. (2013). Ley de Reforma Magisterial. En M. d. Educación, *Ley de Reforma Magisterial* (IV ed., Vol. I, pág. 107). Lima, Lima, Perú: Ministerio de Educación. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial-29944.pdf>

Morales, A. (2009). Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana,. En A. Morales, *Capital Humano, hacia un sistema de gestión en*

la empresa cubana,. Barcelona, España: Editora Política. Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

Navarro , M. C. (2015). *La Inamovilidad Laboral Como Política Del Estado Venezolano Y Su Impacto En Los Actores Laborales Según La Normativa Legal Vigente: Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Trabajadoras*. Tesis, Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1947/mnavarro.pdf?sequence=1>

Navarro, R. D. (01 de 2011). Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en materia laboral. *latinoamericana de Derecho social*, 80. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133071/Teoria-del-finiquito-laboral.pdf?sequence=1>

Ortega, L. E. (2014). *Condiciones de trabajo docente y calidad educativa: El problema de los ad honorem en la FCE*. Tesis, Buenos Aires, Argentina. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0927_OrtegaLE.pdf

Perez , R. J. (2006). El Desempeño Profesional En La Practica Social Del Mundo Y Cuba. En R. J. Perez, *El Desempeño Profesional En La Practica Social Del Mundo Y Cuba* (pág. 8). Lima, Perú. Obtenido de https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/perezh_300607.pdf

- Pérez y Merino. (2012). Definición de método inductivo. En J. Pérez, & M. Merino, *Definición de método inductivo*. Madrid, España. Obtenido de <https://definicion.de/metodo-inductivo/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2012). Definición de código civil. En J. Pérez, & A. Gardey, *Definición de código civil*. Madrid, España. Obtenido de <https://definicion.de/codigo-civil/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2012). Definición de derecho laboral. En J. Pérez, & M. Merino, *Definición de derecho laboral*. Madrid, España. Obtenido de <https://definicion.de/derecho-laboral/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2013). Definición de protección. En J. Pérez, & M. Merino, *Definición de protección*. Madrid, España. Obtenido de <https://definicion.de/proteccion/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2014). Definición de relación jurídica. En J. Pérez, & M. Merino, *Definición de relación jurídica*. Madrid, España. Obtenido de <https://definicion.de/relacion-juridica/>
- Platt, D. I., & Frías, I. E. (2015). *Teoría Del Finiquito Laboral Derecho, Jurisprudencia Y Experiencia Comparada*. Tesis, Santiago de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133071/Teoria-del-finiquito-laboral.pdf?sequence=1>
- Quintero, E. (2012). *Aplicación derecho laboral en las reivindicaciones de los educadores*. Tesis, San Diego, Venezuela. Obtenido de <https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2011/04/paginas-preliminares-de-la-tesis-que-no-llevan-enumeracion.pdf>

- Quiñonez, C. A., & Peralta, M. F. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016*. Tesis, Universidad Peruana Unión, Lima, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/476/Christian_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=4
- Quispe, I. G. (2016). *“Análisis Comparativo Del Derecho A La Estabilidad Laboral En La Ley De Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) Con Las Legislaciones De Argentina, Chile, Colombia Y México”*. Tesis, Puno, Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1649/QUISPE_CANSAYA_ISIDRO_GRIMANIEL%20.pdf?sequence=1
- Quispe, I. G. (2014). *“Análisis Comparativo Del Derecho A La Estabilidad Laboral En La Ley De Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) Con Las Legislaciones De Argentina, Chile, Colombia Y México”*. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Puno, Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1649/QUISPE_CANSAYA_ISIDRO_GRIMANIEL%20.pdf?sequence=1
- Ramírez, E. (2014). Teoría de las Expectativas de Vroom. En Vroom, *Teoría de las Expectativas de Vroom* (pág. 60). New York, Estados Unidos. Obtenido de <https://erandiramirez.wordpress.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom/>

- Raso, J. (2012). Derecho del Trabajo. En J. Raso, *Derecho del Trabajo* (Vol. I). Madrid, España: Fundación Cultura Universitaria. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector
- Ucha, F. (2009). Estado De Derecho. En F. Ucha, *Estado De Derecho*. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/historia/derecho-laboral.php>
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Vol. 2). (S. M. E.I.R.L, Ed.) Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Vallejos, E. B. (2013). *El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD-PUCP en el período 2010-2011*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Lima, Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4989/VALLEJOS_MAMANI_ELIZABETH_IMPACTO_PAIDEIA.pdf?sequence=1
- Vásquez & Apraiz y Asociados. (2015). Liquidación y finiquito. En V. & Asociados, *Liquidación y finiquito*. Madrid, España. Obtenido de <http://www.tuabogadodefensor.com/liquidacion-y-finiquito/>

ANEXOS

ANEXO: 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 7

Matriz de consistencia

TÍTULO: La protección de los derechos laborales y su efecto en el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTO
GENERAL: ¿Cómo se manifiesta el cumplimiento y la	GENERAL: Describir cumplimiento y la protección de los	GENERAL: Al describir el cumplimiento y la protección de los	V.1: Protección de los derechos laborales	Cuestionario

protección de los derechos laborales y su derechos laborales
derechos laborales en efecto en el desempeño entonces influyen (Raso, 2012).
el desempeño profesional de los positivamente en el Menciona que: Es el
profesional de los profesores de la desempeño profesional de principio más
profesores de la Institución Educativa N° los profesores de la importante del
Institución Educativa 16002 de la provincia de Institución Educativa N° derecho laboral. Es
N° 16002, de la Jaén, Cajamarca - 2018. 16002 de la provincia de el que lo diferencia
provincia de Jaén, **ESPECÍFICOS:** Jaén, Cajamarca – 2018. del derecho civil.
Cajamarca - 2018? Parte de una
OE1: Identificar la **Hipótesis específicas.** desigualdad, por lo
protección de los
ESPECÍFICOS: derechos laborales que **HE1:** Al identificar los que el derecho
PE1: ¿Cuáles son los ampara a los profesores derechos laborales se laboral trata de
derechos laborales de la Institución mejorará el desempeño proteger a una de
que ampara a los Educativa N° 16002 de profesional de los las partes del
profesores de la Institución contrato de trabajo

profesores de la la provincia de Jaén, Educativa N° 16002 de la para equipararla con
 Institución Educativa Cajamarca – 2018. provincia de Jaén, la otra, a diferencia
 N° 16002 de la **OE2**. Analizar el Cajamarca - 2018; es del principio de
 provincia de Jaén, desempeño profesional deficiente igualdad
 Cajamarca – 2018? de los profesores de la **HE2**. Al analizar el jurídica del derecho
PE2: ¿Cuál es el nivel Institución Educativa N° desempeño profesional privado.
 de cumplimiento de la 16002 de la provincia de permite lograr la protección **V.2: Desempeño**
 protección de los Jaén, Cajamarca - 2018. de los derechos laborales **profesional**
 profesores de la de los profesores de la
 Institución Educativa **OE3**. Evaluar la Institución Educativa N° (Araujo & Guerra,
 N° 16002 de la protección de los 16002 de la provincia de 2007). Mencionan
 provincia de Jaén, derechos laborales y su Jaén, Cajamarca - 2018; es que: El desempeño
 Cajamarca - 2018? efecto en el desempeño deficiente es eficacia del
 profesional de los **HE3**. Al evaluar la personal que trabaja
 profesores de la protección de los derechos dentro de las

PE3: ¿Cómo evaluar el cumplimiento y la protección de los derechos laborales en el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002, de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018?

laborales se mejora el desempeño profesional de los profesores de la Institución Educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018; es deficiente

organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

ANEXO: 2

CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16002 DE LA PROVINCIA DE JAÉN, CAJAMARCA - 2018.

1. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES:.....

CONDICIÓN LABORAL:

PROCEDENCIA:.....

- 2 **OBJETIVO:** Recoger información válida y confiable sobre la protección de los derechos laborales de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018

3

4 INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación se presenta una serie de afirmaciones que tienen que ver con distintos aspectos de la protección de los derechos laborales de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca - 2018. Indique, marcando con una "X" en la casilla correspondiente, el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de esas afirmaciones, utilizando para ello la escala que a continuación se le presenta:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Casi siempre
4. Siempre

N°	ITEMS	ESCALA			
		N 1	CN 2	CS 3	S 4
	PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN EL DERECHO DEL TRABAJO				
01	Usted como profesor: ¿Recibe igualdad de trato que sus colegas por parte de las autoridades de la institución Educativa N° 16002?				
02	Usted como profesor: ¿Cree que existe en el ámbito laboral de la Institución Educativa N° 16002 una justicia distributiva entre colegas?				
03	Usted como profesor: ¿Cree que las autoridades y colegas que laboran en la Institución Educativa N° 16002 no brindan un trato desfavorable o arbitrario?				
04	Usted como profesor: ¿Cree que las autoridades y colegas que laboran en la Institución Educativa N° 16002 no brindan un trato desigual a los profesores?				
	PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD D LA RELACIÓN LABORAL				
05	Usted como profesor: ¿Cree que las autoridades de la Institución Educativa N° 16002 impulsan las relaciones laborales estables para los profesores?				
06	Usted como profesor: ¿Cree que las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa local se preocupan por entregar una copia del contrato a los profesores nuevos?				
07	Usted como profesor: ¿Cree que las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa local promueven la				

	relación jurídica indefinida para los profesores por mérito profesional?				
08	Usted como profesor: ¿Cree que las autoridades de la Institución Educativa N° 16002 otorgan jornada académica completa a todos los profesores?				
09	Usted como profesor: ¿Cree que los profesores contratados tienen continuidad laboral en la Institución Educativa N° 16002?				
10	Usted como profesor: ¿Conoce que las autoridades del gobierno regional tienen limitaciones legales en ponerle fin al término laboral?				

Gracias.

ANEXO: 3

CUESTIONARIO ORIENTADO A VERIFICAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16002 DE LA PROVINCIA DE JAÉN, CAJAMARCA - 2018.

2. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES:

.....

CONDICIÓN LABORAL:

PROCEDENCIA:.....

- 5 **OBJETIVO:** Recoger información válida y confiable sobre el desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018.

6 INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación se presenta una serie de afirmaciones que tienen que ver con distintos aspectos del desempeño profesional de los profesores de la institución educativa N° 16002 de la provincia de Jaén, Cajamarca – 2018. Indique, marcando con una “X” en la casilla correspondiente, el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de esas afirmaciones, utilizando para ello la escala que a continuación se le presenta:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Casi siempre
4. Siempre

N°	ITEMS	ESCALA			
		N 1	CN 2	CS 3	S 4
	GESTIÓN PEDAGÓGICA				
11	Usted como profesor: ¿Le permite ejercer sus funciones de enseñanza en el aula sin presión por parte de las autoridades de la Institución Educativa N° 16002?				
12	Usted como profesor: ¿Las autoridades les prohíbe realizar actividades complementarias al interior de la misma institución Educativa?				
13	Usted como profesor: ¿Las autoridades de la institución educativa N° 16002 les asigna cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil con igualdad a los demás colegas?				
	FORMACIÓN DOCENTE				
14	Usted como profesor: ¿Ha sido asignado por las autoridades de la institución educativa N° 16002 para que realice acompañamiento pedagógico a profesores nuevos?				
15	Usted como profesor: ¿Ha sido asignado por las autoridades de la institución educativa N° 16002 para que realice funciones de coordinador y/o especialista en programas de capacitación?				
16	Usted como profesor: ¿Ha sido asignado por las autoridades de la institución educativa N° 16002 para que realice funciones de actualización y				

	especialización de profesores nuevos al servicio del estado?				
	INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN				
17	Usted como profesor: ¿Ha sido asignado por las autoridades de la institución educativa N° 16002 para que realice funciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa?				
18	Usted como profesor: ¿Ha sido asignado por las autoridades de la institución educativa N° 16002 para que realice funciones de estudios y análisis sistemático de la pedagogía?				
19	Usted como profesor: ¿Ha sido asignado por las autoridades de la institución educativa N° 16002 para que realice funciones de elaboración de proyectos pedagógicos científicos y tecnológicos?				
20	Usted como profesor: ¿Conoce que el Ministerio de Educación tiene la facultad de crear o suprimir cargos en las áreas de desempeño laboral en las instituciones educativas del estado?				

Gracias.