

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO MODELO DE EVALUACIÓN PARA EL  
NOMBRAMIENTO DOCENTE QUE PERMITA REDUCIR LA VIOLENCIA A  
ESTUDIANTES DE NIVEL SECUNDARIA EN LA UGEL N° 02**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO  
DE MAGÍSTER EN GOBIERNO Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**AUTORES:**

FRANK JHONSON MEJIA MARTINEZ

EVELING LIZBETH TORRES MEZA

**ASESOR:**

RAFAEL ALBERTO MIRANDA AYALA

LIMA - PERÚ

OCTUBRE, 2020



**DEDICATORIA**

Dedicamos el presente trabajo a nuestros padres, por el apoyo moral constante que nos brindaron en el proceso de elaboración del proyecto de investigación.



#### **AGRADECIMIENTO**

El agradecimiento especial a nuestro asesor Rafael Miranda, quien nos brindó su apoyo incondicional en el proceso de investigación de la problemática abordada y nos orientó en la formulación del presente proyecto de innovación.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación desarrolla la problemática que viene ocurriendo en las diferentes Instituciones Educativas, respecto a la violencia que han ejercido y vienen ejerciendo los docentes del nivel secundario contra los estudiantes; cuya realidad va en aumento, la misma que es evidenciada a través de las plataformas del sector educación, como el Sistema Especializado en la atención de casos de Violencia Escolar (SiseVe) y el Sistema de Monitoreo de Expedientes (SIMEX). Bajo ese contexto, existe la necesidad de realizar acciones que permitan cambiar dicha problemática, por lo que el presente trabajo tiene como objetivo implementar una política preventiva que permita contar con docentes idóneos para la prestación del servicio educativo; y de este modo, no poner en riesgo la integridad de los estudiantes; por ello, nuestra propuesta de intervención busca mejorar el proceso de nombramiento en la Carrera Pública Magisterial, haciéndolo más exigente, contando con rigurosos filtros de selección, incorporando 3 nuevas etapas dentro del proceso de nombramiento en la Carrera Pública Magisterial, las cuales son: Etapa formativa, evaluación del polígrafo y evaluación psicológica; etapas que permiten identificar a tiempo aquellos docentes que no son aptos para brindar un servicio de educación en base a un enfoque de derechos. En ese sentido, debemos precisar que, esta intervención puede contar con el respaldo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, toda vez que es uno de los sectores que viene efectuando transferencias de recursos ordinarios a favor de diversos pliegos a nivel nacional y regional en marco del Plan de acción para prevenir la violencia contra las mujeres y protección y atención a las víctimas de violencia, por lo que la presente propuesta de acción preventiva nos permitirá detectar oportunamente aquellos docentes que no cuenten con las condiciones necesarias para el cargo.

## ABSTRACT

This research work develops the problem that has been occurring in the different Educational Institutions, regarding the violence that secondary level teachers have performed and are performing against students; whose reality is increasing, the same that the evidenced through platforms of the education sector, such as the Specialized System in the attention of cases of School Violence (SiseVe) and the File Monitoring System (SIMEX). Under this context, there is a need to carry out actions that allow changing this problem; therefore, the present work aims to implement a preventive policy that allows having suitable teachers for the provision of educational service; and thus, not putting the integrity of the students at risk; therefore, our intervention proposal seeks to improve the appointment process in the Public Teaching Career, making it more demanding, counting on rigorous selection filters, incorporating 3 new stages within the appointment process in the Public Teaching Career, which are: Stage formative, polygraph evaluation, and psychological evaluation; stages that allow the immediate identification of those teachers who are not suitable to provide an education service based on a rights-based approach. In this sense, we must specify that this intervention will have the support of the Ministry of Women and Vulnerable Populations since it is one of the sectors that has been transferring ordinary resources in favor of various specifications at the national and regional level in the framework of the Action Plan to prevent violence against women, protection and care for victims of violence, so this preventive action proposal will allow us to detect promptly those educators who do not have the necessary conditions for the position.

## ÍNDICE

Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
Índice	6
Lista de Tabla	8
Lista de Gráficos	9
Introducción	10
<b>Capítulo I: Descripción del problema</b>	<b>11</b>
1.1. Redacción formal del problema.	11
1.2. Marco conceptual	12
1.3. Evidencias del problema	31
1.4. Contexto institucional y normativo relacionado con el problema.	37
<b>Capítulo II: Causas del problema</b>	<b>48</b>
2.1. Causa Directa 1: Alto nivel de violencia de los distritos donde se encuentran las IE. de la UGEL 02.	48
2.2. Causa Directa 2: Escasa exigencia en los procesos de evaluación para el nombramiento de la carrera pública magisterial.	50
2.3. Causa Directa 3: Deficiente capacitación a los docentes respecto de una educación sin violencia.	52
<b>Capítulo III: Análisis de alternativas existentes</b>	<b>58</b>
3.1. Alternativa existente 1	58
3.2. Alternativa existente 2	60
3.3. Alternativa existente 3	62
<b>Capítulo IV: Diseño de la intervención innovadora</b>	<b>67</b>
4.1. Marco teórico de la intervención innovadora	67
4.2. Diseño específico de la intervención innovadora	71
4.3. Matriz e indicadores de la intervención innovadora	75
<b>Capítulo V: Viabilidad de la intervención innovadora</b>	<b>85</b>
5.1. Análisis de deseabilidad	85
5.2. Análisis de factibilidad	86
5.3. Viabilidad financiera	87
5.4. Viabilidad organizacional	88

5.5. Viabilidad normativa	89
Conclusiones	91
Bibliografía	93
Anexos	99



## LISTAS DE TABLAS

Tabla 1. Etapa del concurso de nombramiento	19
Tabla 2. Subprueba de la Prueba Única Nacional	21
Tabla 3. Instrumento de Evaluación	22
Tabla 4. UGEL de Lima Metropolitana y distritos de su jurisdicción	31
Tabla 5. Lista de Distritos por índice socioeconómico	50
Tabla 6. Perfil del Docente	54
Tabla 7. Innovación en el Sector Público	67
Tabla 8. Razones para innovar en el Sector Público	69
Tabla 9. Causas identificadas y Resultados propuestos	75





## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Incidencias registradas durante el periodo 2013 – 2017 en las UGEL	32
Gráfico 2. Tipo de agresión en durante el periodo 2013–2017 en las 7 UGEL	33
Gráfico 3. Violencia Verbal Escolar por nivel de Estudios	34
Gráfico 4. Violencia Física Escolar por Nivel de Estudios	35
Gráfico 5. Violencia Sexual Escolar por Nivel de Estudios	35
Gráfico 6. Violencia Psicológica Escolar por Nivel de Estudios	36
Gráfico 7. Denuncias contra docentes por casos de violencia en la UGEL 02 (2013-2017)	37



## INTRODUCCIÓN

La educación es una de las prioridades que todo país tiene la obligación de impulsar, orientados a lograr elevar el nivel educativo de los niños, niñas y adolescentes a través de un servicio educativo de calidad, el cual no solo debe estar enfocado en la transmisión de conocimientos, sino también contribuir de modo decisivo al desarrollo emocional y cognoscitivo de los estudiantes, a fin de afianzar sus habilidades personales y sociales; sin embargo, con el transcurso de los años se ha venido evidenciando un incremento paulatino de los índices de casos reportados y denunciados sobre violencia que ejercen los docentes hacia los estudiantes en todos los Departamentos del Perú, con mayor incidencia en Lima Metropolitana especialmente en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 (MINEDU, 2017), el mismo que tiene bajo su jurisdicción las Instituciones Educativas Públicas de los distritos del Rímac, San Martín de Porras, Independencia y Los Olivos, los cuales reportan mayor incidencia de violencia a los estudiantes del nivel secundaria.

Bajo esa premisa debe considerarse que los contextos de violencia afectan de manera negativa los procesos de aprendizaje. Se ha demostrado mediante estudios que los episodios de violencia disminuyen el desempeño escolar de las víctimas y de quienes los presencian (Román y Murillo, 2011; UNESCO/LLECE, 2010, 2015). La evidencia muestra que los estudiantes que afirman haber sufrido maltratos físicos o verbales, o que asisten a aulas con una mayor incidencia de actos de violencia, obtienen resultados de aprendizaje significativamente más bajos que los demás estudiantes.

Siendo así, es indispensable que el Ministerio de Educación (a partir de ahora MINEDU) actúe frente a esta problemática latente y emprenda medidas de prevención que permita reducir progresivamente las cifras de violencia reportadas en la plataforma SíSeVe, las cuales vienen en aumento desde el año 2013 al 2017, por lo que Estado Peruano debe revertir esta realidad, a fin de alcanzar en un futuro no muy lejano los bajos niveles de violencia que registran Chile, Costa Rica y Uruguay, países que han obtenido estos logros gracias a los altos niveles de inversión en la educación pública (CEPAL, 2017).

## **CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En este capítulo teórico, se plantea el problema de la investigación, mediante el cual se analizarán los principales conceptos y la interrelación que existe entre estos para aproximarnos al problema del Alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes del nivel secundaria en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02 entre el periodo del 2013 al 2017.

En la primera parte, explicaremos conceptos relacionados a la política pública donde se definirá qué se entiende por políticas públicas para luego dar a conocer el concepto de identificación del problema. Posteriormente, explicaremos los conceptos relacionados al sector educación, mediante el cual daremos a conocer la importancia del docente como agente fundamental en el proceso educativo, y su importancia de llevar un buen proceso de nombramiento para el bienestar de los estudiantes.

Finalmente, analizaremos las evidencias recogidas a través de las plataformas del SIMEX y del SíseVe, las cuales acreditarán la existencia del problema identificado en el presente trabajo de investigación.

### **1.1. Redacción formal del problema.**

La presente investigación tiene como problema formal el “Alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes del nivel secundaria en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 entre 2013 – 2017”, cuya problemática se ha podido evidenciar mediante la Plataforma del SíseVe del MINEDU, el cual ha registrado hasta el año 2017, 499 reportes de incidencia de violencia por parte de los docentes hacia los estudiantes, repercutiendo con mayor inclinación en el nivel secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 (en adelante UGEL N° 02). Situación que también ha sido corroborado con los datos contenidos en el SIMEX, donde se registran las cantidades de denuncias formuladas contra los docentes sobre violencia física, psicológica o sexual hacia los estudiantes, cuyas denuncias han tenido una tendencia a aumentar año tras año desde el 2014, impidiendo con ello que Estado pueda brindar un servicio educativo de calidad.

## 1.2. Marco conceptual: Definición de conceptos claves presentes en el problema.

### Conceptos relacionados a política pública

#### a) *Política Pública*

De acuerdo a Joan Subirats define como políticas públicas en los siguientes términos:

Las políticas públicas son una serie de decisiones o de acciones, intencionalmente coherentes, tomadas por diferentes actores, públicos y a veces no públicos cuyos recursos, nexos institucionales e intereses varían a fin de resolver de manera puntual un problema políticamente definido como colectivo. Este conjunto de decisiones y acciones da lugar a actos formales, con un grado de obligatoriedad variable, tendentes a modificar la conducta de grupos sociales que, se supone, originaron el problema colectivo a resolver (grupos-objetivo), en el interés de grupos sociales que padecen los efectos negativos del problema en cuestión (beneficiarios finales)". (Subirats et al., 2008, p.36).

Joan Subirats, nos da a conocer que las políticas públicas son un conjunto de acciones para tomar una buena decisión, donde no solo involucra a un actor, sino a varios actores, los cuales se vinculan o intervienen en alguna etapa de la política pública de su interés.

Asimismo, Raúl Velásquez señala que la política pública es un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. (Velásquez, 2009)

Para el profesor Roth las políticas públicas son un conjunto conformado por uno o varios objetivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados, por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con el fin de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática (Roth, 2002).

De lo plasmado por los autores anteriormente citados, se puede colegir que las políticas públicas son un conjunto de decisiones, acciones e inacciones que buscan obtener uno o varios objetivos considerados necesarios o deseables por una institución o entidad estatal, a fin de solucionar o prevenir una problemática de interés general.

Bajo ese contexto, resulta beneficioso este tipo de nociones e ideas claves que permiten justificar las acciones que puede emprender un determinado sector del gobierno, como por ejemplo el MINEDU, quien al encontrarse ante un problema de interés general podría decidir implementar, diversas estrategias de intervención, como por ejemplo implementar acciones de prevención para reducir el alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes.

**b) *Identificación de un problema público y el diseño de la política***

La identificación de un problema público es el primer paso para la propuesta o formulación de una política pública (Lahera, 2002, pp. 15 -16). Sin embargo, se debe precisar que esto no es una tarea fácil ya que, la ciudadanía tiene variedad de problemas y necesidades, cuya importancia o relevancia es de acuerdo al contexto que se puedan presentar.

En 1988, Hilgartner y Bosk, nos señalan lo siguiente:

Un problema que puede ser importante para un sector de la sociedad, puede que no sea de gran interés en otro entorno. Es importante identificar y definir bien un problema, ya que esto nos ayudará a encontrar miradas y perspectivas que pueda tener una parte de la ciudadanía y ver la otra cara de la moneda, que son los otros actores que no se ven afectado frente a una situación que pueda atravesar el estado. Es por esa razón, que existen algunas características que permiten que un problema común sea llevado a la agenda pública y pueda ser asumido como un problema público a través de las movilizaciones de los diferentes actores. Una de las primeras características es el *drama*, ya que los actores sociales enfatizan un problema en un ambiente límite, de acuerdo a la conveniencia e ideas que pueda tener, generando así inestabilidad e incertidumbre social, hasta que el estado intervenga y de solución al problema. La segunda es el cultural y el tercero es lo político, esta última debemos identificar los sesgos políticos que puedan existir, ya que podríamos asumir como Estado, que el problema si corresponde a una

problemática social, sin tomar en consideración intereses políticos y económicos (p.3).

Debemos tener en claro la diferencia que existe entre una agenda gubernamental y una agenda pública, de acuerdo a lo señalado por Cobb y Elder (1973), quienes precisan que la agenda gubernamental es un conjunto de temas y situaciones que el encargado de la toma de decisiones lo considera seria y activa; y la agenda pública son problemas de atención pública y corresponde a una autoridad dar alternativas de solución y encontrar la más indicada.

Por esa razón, “los problemas públicos deben ser definidos, planteados y estructurados de manera que sean social y gubernamentalmente abordables, de acuerdo con los recursos intelectuales, legales, fiscales, políticos y administrativos disponibles” (Aguilar, 1993, p.60).

Con una buena identificación de problemas públicos se deberá iniciar con la elaboración de las políticas públicas, teniendo en cuenta que no existe una posición correcta y unificada sobre los procesos, ciclos o modelado de diseño de una política pública (Peter de León, 1997, p.6).

De acuerdo a las referencias dadas, debemos entender como problema público aquellas situaciones que pueden afectar a más de una persona, es decir el bienestar social de la población, a quien se le afecta algunos aspectos de sus vidas, por lo cual el Estado debe intervenir para plantear soluciones que no vulnere los derechos de cada ciudadano.

Ahora bien, para la identificación de un problema público, no solo debemos de ver la situación de malestar, de insatisfacción de la población, sino identificar y definir si en verdad es un problema público que necesariamente el gobierno tiene que intervenir.

Según Eugene Bardach<sup>1</sup>, al momento de definir un problema encontraremos dificultades, como: 1) Definir los límites del problema para evitar la suboptimización en la búsqueda de solución. 2) evaluar el ámbito, carácter e intensidad de los sentimientos de los ciudadanos acerca de situaciones o condiciones consideradas

---

<sup>1</sup> Bardach, Eugene: “Problems of Problem Definition in Policy Analysis”, publicado en Research in Public Policy analysis and Management, John cresine edit. AI JAI, Greenwich, Conn 1981

problemáticas; 3) desempacar una buena definición del problema del paquete de cuestiones retóricamente definidas; 4) Evaluar críticamente los componente factuales o causales que conllevan ciertas definiciones del problema; 5) Deslegitimar ciertas definiciones que, aunque basadas en sentimientos ciudadanos genuinos, van en contra de concepciones más razonadas del interés público.

De acuerdo a lo abordado en el párrafo anterior, para identificar el problema debemos definirlo claramente, así como los objetivos a los que se quiere llegar y los obstáculos que nos impide alcanzarlo; tomando en consideración el deber ser y lo que es; así como también considerar el tiempo que el problema sea solucionable y gestionable a través de los recursos. Por último, todo problema debe tener una solución, de lo contrario sería una condición desde la vista de políticas públicas.

De otro lado, Charles Lindblom ha desarrollado la elaboración de políticas públicas, mediante el cual da a conocer que muchas veces se realiza análisis en las distintas fases, a fin de lograr una política pública consistente. Es por ello, que en primer lugar se identifica el problema, y ésta se pone en la agenda de decisiones del gobierno o poderes del estado sobre las políticas públicas; luego se evalúa el comportamiento de la población y como éstos plantean el problema para las acciones; posteriormente como son implementadas las decisiones de las autoridades y finalmente cómo se evalúa estas políticas.

Sin embargo, el propio Lindblom da a conocer que los autores ven esta secuencia de manera distinta. Es más, puede existir una fase, y otra que no se diferencie, pues existen temas comunes en las fases de la elaboración de políticas públicas. (Lindblom 1991, p. 11).

**c) Valor Público**

En 1995, Moore señaló que la creación del valor público se entiende en los siguientes términos:

El valor público es un concepto eminentemente subjetivo, que se encuentra en los deseos y percepciones de los ciudadanos. El valor público se genera debido a que se atienden las demandas de los ciudadanos, las cuales vienen hacer definidas como una problemática de interés público a través de mecanismos de decisiones sociales (Moore 1995, p. 18).

De acuerdo a lo descrito por Moore, lo que busca es que las instituciones tengan una cultura organizacional de los trabajadores públicos, las cuales apuntan a tener objetivos y metas en satisfacer las necesidades de los ciudadanos. Asimismo, Moore enseña a los diferentes directivos públicos a buscar innovación y soluciones a los diferentes problemas que podrían presentarse en el día a día, ya que los problemas no deben ser vistos como tal, sino como una oportunidad que ayude a dar una solución como Estado.

Otros autores que refuerza lo dicho por Moore son, Mokate y Saavedra (2006), que proponen un “marco de gestión estratégico para la creación de valor público, donde de cierta forma, combina la escuela de planificación estratégica con el modelo de gestión estratégica de Moore, y lo organiza en dos frentes, por un lado, la misión y visión; y por otro, tres áreas de acción: la gestión programática, que es el conjunto de políticas, programas y proyectos para cumplir con la misión; la gestión política, consiste en movilizar el apoyo y los recursos para lograr la misión; y la gestión organizacional, es decir, la gestión de las capacidades organizacionales para operar”.

En ese sentido, debemos tener claro los procedimientos y fases dentro de una organización, a fin que esto ayude no solo a que un directivo público genere valor público, sino que esto también ayude a los servidores que son el soporte de una entidad, a tomar las mejores decisiones en cada proceso administrativo, el cual busca la innovación para el bien común.

### **Conceptos relacionados al sector educación**

#### **d) *El docente como agente fundamental en el proceso educativo***

El profesor es el agente clave para educar a las niñas, niños y adolescentes en valores democráticos y evitar problemas de integración futuros; por tal razón son los que tienen que poner en práctica la ingente normativa que elabora el Estado, aplicándola oportunamente, con dedicación, compromiso y buen hacer, a la vez que procurar que sus alumnos aprendan en un clima de estudio adecuado y libre de violencia, manteniendo la disciplina y dándoles ejemplo con su manera de actuar (Hurtado, 2018, p. 101).

Para que un docente tenga una identidad profesional estable se requiere de definir una identidad profesional correcta, ya que eso ayudará a elaborar estrategias



de convivencia y relación con los alumnos (Esteve, 2009, p. 15), es decir que exista un compromiso continuo por parte del docente en la labor que realiza, poniendo como prioridad al educando y a la convivencia escolar.

De este modo, se debe tener en cuenta que el Art. 3º de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial (LRM) prescribe que “la profesión docente se ejerce en nombre de la sociedad, para el desarrollo de la persona y en el marco del compromiso ético y ciudadano de formar integralmente al educando. Tiene como fundamento ético para su actuación profesional el respeto a los derechos humanos y a la dignidad de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores y el desarrollo de una cultura de paz y de solidaridad, que coadyuven al fortalecimiento de la identidad peruana, la ciudadanía y la democracia. Esta ética exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y compromiso personal con el aprendizaje de cada alumno”.

Por su parte, el Art. 4º de la misma norma precisa que: “el profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional”.

De ambos textos puede inferirse que a los servidores públicos que ejercen la función docente no sólo se les exige contar con idoneidad profesional, sino que por la particularidad de la labor que desempeñan, vinculada a la formación de niños, niñas y adolescentes, y a su desarrollo integral; les es exigible un compromiso ético mayor que supone en todo momento el respeto de los derechos humanos<sup>2</sup>. Por ello incluso la Ley N° 28044 – Ley General de Educación, señala que, “por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes”.

No obstante, el numeral 4 del artículo 6º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, exige al docente que ejerce función pública actuar en

---

<sup>2</sup> Fundamento 32 al 34 de la Resolución N° 002448-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 06 de diciembre de 2018.

todo momento de acuerdo con el principio de idoneidad, teniendo para ello la aptitud moral para conducir sus labores educativas con respeto a la integridad moral, psíquica y física de sus alumnos.<sup>3</sup>

**e) *Nombramiento en la carrera pública magisterial***

De acuerdo al artículo 15° de la Constitución Política del Perú de 1993 señala que: “El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El Estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes.”.

Actualmente se encuentra vigente la Ley N°29944 - Ley de la Reforma Magisterial, en cuyo Art. 18°, establece los requisitos generales y específicos para postular a la carrera pública magisterial, siendo éstos los siguientes:

“Requisitos generales:

- a) Poseer título de profesor o de licenciado en educación, otorgado por una institución de formación docente acreditada en el país o en el exterior. En este último caso, el título debe ser revalidado en el Perú.
- b) Gozar de buena salud física y mental que permita ejercer la docencia.
- c) No haber sido condenado por delito doloso.
- d) No haber sido condenado ni estar incurso en el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos.

De conformidad con el Resolutivo 1 del Expediente N°0021-2012-PI-TC, publicado el 24 abril de 2015, se declara FUNDADA, en parte, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 18.1.d de la presente Ley, en el extremo que dispone “(...) ni estar incurso (...)”, por lo que dicha disposición queda subsistente con el siguiente contenido:

---

<sup>3</sup> Fundamento 27 de la Resolución N° 002733-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 21 de diciembre de 2018.

“No haber sido condenado en el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos”.

- e) No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.

Requisitos específicos:

- a) Ser peruano de nacimiento para postular a una plaza vacante en instituciones educativas de educación básica o técnico-productiva ubicadas en zonas de frontera.
- b) Manejar fluidamente la lengua materna de los educandos y conocer la cultura local para postular a las plazas vacantes de instituciones educativas pertenecientes a educación intercultural bilingüe.
- c) Para postular a plazas vacantes de instituciones educativas pertenecientes a Educación Básica Especial, el profesor debe acreditar la especialización en la modalidad.”

Cabe señalar que el MINEDU autoriza cada dos años, la convocatoria para el concurso público de ingreso a la carrera pública magisterial de conformidad al Art. 19° de la Ley N° 29944; así como también dicho sector aprueba la norma técnica que regula la organización, implementación y ejecución de los concursos públicos de ingreso a la carrera pública magisterial, por lo que en el año 2017 se aprobó la Resolución de Secretaría General N° 018-2017-MINEDU de fecha 20 de enero de 2017, a través del cual se estableció las siguientes etapas del concurso de nombramiento:

**Tabla 1: Etapas de Concurso de Nombramiento**

1. Convocatoria
2. Publicación de plazas puestas a Concurso de Nombramiento
3. Inscripción única de postulantes
4. Etapa nacional. 4.1. Aplicación de la Prueba Única Nacional. 4.2. Calificación y publicación de resultados de la Prueba Única Nacional. 4.3. Presentación y resolución de reclamos. 4.4. Publicación de resultados finales de la Prueba Única Nacional
5. Etapa Descentralizada del Concurso de Nombramiento

- 5.1. Selección de la plaza a la que se postula.
- 5.2. Acreditación y verificación del cumplimiento de requisitos y del derecho a recibir bonificaciones de Ley.
- 5.3. Aplicación de los instrumentos de evaluación de la etapa descentralizada del Concurso de Nombramiento.
- 5.4. Publicación de resultados del Concurso de Nombramiento.
- 5.5. Emisión de resoluciones de nombramiento.
- 5.6. Etapa Excepcional para II.EE. Unidocentes y Multigrado.

**Fuente: Ministerio de Educación**

Cabe precisar que se ha establecido mediante la Ley N° 30747 - Ley que modifica la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial, lo siguiente:

La incorporación de la Vigésima Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la referida Ley, donde se autoriza al Ministerio de Educación la convocatoria anual para el concurso público de ingreso a la Carrera Magisterial entre los años 2018 y 2022, quedando en suspenso durante dicho plazo la periodicidad a que se hace referencia en el artículo 19° de la Ley N° 29944 (MINEDU, 2012).

### **El proceso de nombramiento en la carrera pública magisterial**

Como ya lo hemos mencionado, por intermedio de la Ley de la Reforma Magisterial – Ley N° 29944, se estableció en su artículo 17° el proceso de nombramiento en la carrera pública magisterial, donde se expresa que es un concurso público a nivel nacional, el cual tiene como objetivo garantizar el nombramiento en la primera escala de la carrera pública magisterial de profesores calificados, donde durante el ejercicio de sus funciones pueda elevar la calidad del servicio educativo público. Es preciso indicar que, la convocatoria para dicho concurso se realiza cada dos años; sin embargo, fue modificado por la Ley N° 30747, donde se precisó que durante el periodo 2018 y 2022 el Ministerio de Educación es autorizado para realizar la convocatoria de nombramiento docente anualmente, quedando en suspenso lo detallado en el artículo 19° de la Ley N° 29944.

Bajo ese contexto, es preciso detallar el proceso de nombramiento en la carrera pública magisterial, a fin de comprender como se viene desarrollando las dos etapas claves de evaluación establecidas en la norma, siendo la primera la Etapa Nacional a cargo del MINEDU, el cual aplica la Prueba Única Nacional, que es un examen de conocimientos compuesta por tres subpruebas, las cuales son las siguientes:

- Comprensión Lectora
- Razonamiento Lógico
- Conocimientos Curriculares y Pedagógicos de la Especialidad

**Tabla 2. Subprueba de la Prueba Única Nacional**

Subprueba	Número de ítems	Valor del ítem	Puntaje máximo	Puntaje mínimo requerido para el Concurso de Nombramiento
Comprensión Lectora	25	2	50	30
Razonamiento Lógico	25	2	50	30
Conocimientos Curriculares y Pedagógicos de la Especialidad	40	2,5	100	60
Puntaje máximo total			200	-

Fuente: Manual del Comité de Evaluación – MINEDU

Por otro lado, el Ministerio de Educación ha desarrollado la segunda fase de la Etapa Descentralizada en la que “interviene el Comité de Evaluación, el cual en el caso de IIEE polidocentes completas, está conformado por los siguientes integrantes:

- El Director de la IE, titular o encargado (quien preside el Comité).
- El Subdirector o, en su defecto, otro profesor nombrado del mismo nivel o modalidad que el evaluado.
- Un profesor nombrado del mismo nivel o modalidad que el evaluado.

Además, para el caso de la evaluación del instrumento de Observación de aula en lengua inglesa u originaria, cuando menos uno de los integrantes del Comité debe dominar el idioma a evaluar; caso contrario, el Gobierno Regional, a través de sus DRE o UGEL, debe disponer la incorporación al Comité de algún miembro de la comunidad educativa que domine la lengua.

En el caso de las **IIEE unidocentes o polidocentes multigrado**, el Comité está conformado por los siguientes integrantes:

- El Jefe del Área de Gestión Pedagógica o su representante o un Especialista en Educación de la UGEL del mismo nivel o modalidad que el evaluado (quien preside el Comité).
- El Director de la Red Educativa o, en su defecto, un Especialista en Educación de la UGEL del mismo nivel o modalidad que el evaluado.
- Un profesor nombrado del mismo nivel o modalidad que el evaluado.

Los integrantes del Comité tienen importantes funciones el buen desarrollo del Concurso de Nombramiento; entre ellas, las tres más importantes son:

- Planificar el proceso de evaluación.
- Desarrollar el proceso de evaluación.
- Registrar y enviar los resultados de la evaluación.

En la Etapa Descentralizada el referido Comité evalúa dos dimensiones: la Capacidad Didáctica y la Trayectoria Profesional, éste último se trata de un registro a modo de lista de chequeo. Por consiguiente, cada postulante es evaluado con tres instrumentos: la Valoración de la Trayectoria Profesional, la Entrevista y la Observación de aula. (MINEDU, 2018)

**Tabla 3. Instrumento de Evaluación**

Dimensión	Instrumento	Puntaje máximo	Puntaje mínimo requerido
Capacidad Didáctica	Observación de aula	50	30
	Entrevista	25	-
Trayectoria Profesional	Valoración de la Trayectoria Profesional (lista de chequeo)	25	-

**Fuente: Manual del Comité de Evaluación – MINEDU**

### **Trayectoria profesional**

Para revisar la Trayectoria Profesional se emplea un instrumento que evalúa tres aspectos: La Formación Académica y Profesional, los Méritos y la Experiencia Profesional. El puntaje máximo de este instrumento es de veinticinco (25) puntos y no tiene puntaje mínimo requerido.

### **La entrevista**

Este instrumento, junto a la Observación de aula, busca evaluar la Capacidad Didáctica de los postulantes. Su finalidad es obtener información sobre la afinidad del postulante con el proyecto de la IE y su vocación docente. El puntaje máximo en la Entrevista es de 25 puntos y, en este caso, no hay un puntaje mínimo aprobatorio.

## La observación de aula

La Observación de aula es un instrumento que tiene como finalidad evaluar la Capacidad Didáctica de los postulantes frente a los estudiantes. Los desempeños que se han considerado para este instrumento incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula vinculados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD).

Cada uno de los desempeños se valora empleando una rúbrica que permite a los observadores ubicar al postulante evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes:

- Nivel I (muy deficiente)
- Nivel II (en proceso)
- Nivel III (suficiente)
- Nivel IV (destacado)

Los niveles III y IV están formulados en términos positivos; es decir, se enumeran las conductas o logros que el postulante debe demostrar para ser ubicado en alguno de dichos niveles. En ocasiones, incluso se exigen evidencias relacionadas al comportamiento de los estudiantes (en EBR y EBA por ejemplo: son respetuosos entre ellos, se muestran interesados en las actividades de aprendizaje, etc.). En el nivel II, en cambio, se señalan tanto logros como deficiencias que caracterizan al postulante de este nivel. Finalmente, en el nivel I se ubican los postulantes que no alcanzan a demostrar siquiera los aspectos positivos o logros del nivel II.<sup>4</sup>

Una vez realizado todas las evaluaciones y de haber atendido todos los reclamos presentados, de ser el caso; deberá comunicar al MINEDU los puntajes obtenidos mediante el aplicativo establecido; con la finalidad de que el MINEDU publique los resultados finales del concurso de nombramiento docente.

Los postulantes que resulten ganadores deberán presentar ante mesa de parte de la UGEL asignada, el original y/o copia certificada, legalizada y/o autorizada de:

- Los documentos presentados para acreditar los requisitos previstos en la norma técnica (entre ellas, gozar de buena salud, no haber sido condenado

---

<sup>4</sup> Manual del Comité de Evaluación Docente 2018 – Ministerio de Educación.

por delito doloso, no estar condenado por el delito contra la libertad sexual, etc.).

- Certificado y/o constancia de salud física y mental, validado por una Institución prestadora de Servicios de salud física y mental, validado por una Institución Prestadora de Servicios de Salud Pública, privada o mixta.
- Presentación de antecedentes penales y judiciales vigentes o de ser el caso el original de una declaración jurada debidamente firmada por el postulante.
- Documentos presentados para acreditar su trayectoria profesional
- Los documentos presentados para recibir las bonificaciones de Ley, de ser el caso.

Estos requisitos presentados ante la UGEL, servirá para la emisión de la resolución de nombramiento, el cual deberá ser emitido en un plazo no mayor de lo estipulado en el cronograma inicial.

Es preciso indicar que, de encontrarse documentación adulterada o falsa, el postulante será retirado por disposiciones de la instancia competente, estando impedido de participar en el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial y determinación de cuadro de méritos para la contratación docente por un periodo no menor de cinco (05) años, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan.

Ahora bien, es preciso tener un panorama más cercano de lo ya regulado legalmente, por ello fue necesario recoger evidencias directas de cómo se desenvuelve realmente este proceso de nombramiento docente, por lo que se procedió a entrevistar a personal que ha intervenido tanto en la Etapa Nacional como en la Etapa Descentralizada.

Por consiguiente, se entrevistó a la especialista de la Dirección de Evaluación Docente del MINEDU, quien ante la interrogante ¿Cree que la Prueba Única Nacional evalúa todos los temas que debería conocer un docente? señaló que “son lo mínimo que debería dominar un docente, porque es un nivel básico, si el docente no domina estas áreas que se le evalúa, no tendría derecho a pasar a ser un docente nombrado, es lo mínimo que debe tener y dominar”.

Además la referida entrevistada, indicó que sí estaba de acuerdo con la Etapa Descentralizada del Concurso de Nombramiento Docente, “pero que hay muchos



aspectos que se podría mejorar, todo no está dicho, sino que hay procedimientos y procesos que creo que se puede implementar para mejorar los que ya hay, o si no, crear nuevos, por ejemplo: el tema de cómo evaluamos la estabilidad emocional del docente, cómo se evalúa si el docente está en la capacidad psicológica de poder tener a cargo niños, en esa parte hay que trabajarla, pero yo sé que representa un presupuesto a parte, el presupuesto que tenemos es mínimo y no nos abastecería en este momento para hacerlo”.

Asimismo, se pudo recoger las apreciaciones del Coordinador de Equipo de administración de personal de la UGEL N° 02 respecto del Concurso de Nombramiento Docente, quien ante la pregunta si ¿Los requisitos establecidos para el Concurso de Nombramiento Docente, son los suficientes? manifestó que “el error por parte del MINEDU, es que minimizan muchos documentos como: La evaluación psicológica, el certificado de salud, no tener antecedentes penales y policiales, basta con una declaración jurada que nos emita el postulante o la persona que ha obtenido una plaza para el nombramiento, donde señala que cumple con los requisitos, y ante ello no se puede negar ningún nombramiento”.

Del mismo modo el entrevistado de la UGEL N° 02, señaló que “si bien es cierto que el nombramiento te da una estabilidad, y solamente la una única manera para salir del magisterio es con una renuncia o si se comete una falta muy grave. En base a ello, el MINEDU debería mejorar las evaluaciones de nombramiento docente”.

De acuerdo con lo anteriormente descrito y en concordancia con las normas técnicas que establecen el procedimiento de la evaluación de nombramiento docente, debemos precisar que si bien se ha venido implementado ciertos filtros que ayudan a tomar mejores decisiones en la selección de docentes nombrados o contratados en las instituciones educativa públicas y privadas por convenio, aún no le hemos dado la verdadera importancia a la exigencia que requiere que un profesor cuente con una adecuada salud mental y el nivel de conocimiento que deben tener los docentes para disciplinar a su alumnos sin violencia.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que actualmente el MINEDU solo se evalúa materias pedagógicas generales, y no someten a los docentes postulantes a una rigurosa evaluación psicológica y psiquiátrica que debería estar a cargo del sector educación, prefiriendo a cambio de ello que la salud mental del postulante sea acreditada por éstos mismo, a través de la presentación de un certificado expedido

por cualquier institución prestadora de salud pública o privada, el cual puede ser fácilmente obtenida, siendo un documento de fácil acceso; por lo que se debería considerar esbozar otro modelo de proceso de evaluación que permita ser más rigurosos en la selección de docentes idóneos.

**f) *Violencia contra niñas, niños y adolescentes en el entorno escolar***

A menudo, el término violencia va aparejada con otra para darle un sentido más específico, pero para entender qué significa violencia se debe tener una idea más clara como lo señalado por Kaplan, quien indica que la violencia es el intento de controlar o dominar a otra persona y tiene su raíz en una relación de poder desequilibrada, donde quien se encuentra en una posición superior busca forzar la voluntad del otro mediante métodos coercitivos para obtener fines propios. (Kaplan, 2006)

De otro lado, según la Organización Mundial de la salud, la violencia es el uso intencional del poder físico o la fuerza, como una amenaza o hechos de daños contra otras personas o hacia uno mismo, también se puede ser violento contra grupos de personas o comunidades, estos daños pueden ser físicos, psicológicos y que pueden llegar a causar hasta la muerte (OMS, 2003).

UNICEF define el concepto de “violencia” en amparo al Art. 19° de la Convención sobre los Derechos del Niño que señala que es “toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo.”

Asimismo, el Estado peruano, por su parte, también conceptualizó el término “violencia” mediante la Resolución Ministerial N° 519-2012-ED, que aprueba la Directiva N° 019-2012-MINEDU/VMGI-OET denominada “Lineamientos para la prevención y protección de las y los estudiantes contra la violencia ejercida por personal de las Instituciones Educativas”, el mismo que definió a la “violencia” como “toda acción que implique la intencionalidad, la fuerza y el poder para someter, dominar, limitar o doblegar la voluntad de los y las estudiantes a través del condicionamiento o coacción emocional, física, sexual, económica, cultural o social; con excepción del hostigamiento sexual que se rige por sus normas particulares.”

En el año 2018, a través del D.S. N° 004-2018-MINEDU que aprobó los Lineamientos para la Gestión de la Convivencia Escolar, la Prevención y la Atención de la Violencia Contra Niñas, Niños y Adolescentes definió la violencia contra niñas, niños y adolescentes en el entorno escolar como “todo acto o conducta violenta contra una niña, niño o adolescente que ocurre dentro de la institución educativa, en sus inmediaciones o en el trayecto entre la institución educativa y el hogar, y en el que los involucrados pertenecen a una institución educativa, independientemente de si pertenecen o no a la misma.”

### **Castigo físico**

El Comité de los Derechos del Niño define el castigo corporal o físico como “todo castigo en el que se utilice la fuerza física y que tenga por objeto causar cierto grado de dolor o malestar, aunque sea leve. En el ámbito educativo, se trata de pegar a los estudiantes (“manotazos”, “bofetadas”, “palizas”), con la mano o con algún objeto. También por ejemplo puede consistir en dar puntapiés, zarandear o empujar a los estudiantes, arañarlos, pellizcarlos, morderlos, tirarles del pelo o de las orejas, obligarlos a ponerse en posturas incómodas, producirles quemaduras, obligarlos a ingerir alimentos hirviendo u otros productos, como en el lavado de boca con jabón.” El Comité opina que el castigo corporal es siempre degradante (UNESCO, 2012, p.10).

En ese sentido la UNESCO ha señalado que el castigo físico o corporal tiene “graves consecuencias en la salud mental y física de los estudiantes y está vinculado al lento desarrollo de las aptitudes sociales, la depresión, la ansiedad, el comportamiento agresivo y la falta de empatía o atención hacia los demás. Asimismo, el castigo corporal también genera resentimiento y hostilidad en el alumnado e impide que éstos aprendan a reflexionar de modo crítico, a tomar decisiones morales adecuadas, a cultivar el control de sí mismos y a reaccionar ante las circunstancias y frustraciones de la vida de forma no violenta.”

### **Castigo o trato humillante**

Es preciso señalar que también existe una dimensión no física denominada “humillante”. El Comité de los Derechos del Niño señala que: “(...) hay otras formas de castigo que no son físicas, pero que son igualmente crueles y degradantes, y por lo tanto incompatibles con la Convención. Entre éstas se cuentan, por ejemplo, los

castigos en que se menosprecia, se humilla, se denigra, se convierte en chivo expiatorio, se amenaza, se asusta o se ridiculiza al niño”.

### **Maltrato emocional o psicológico**

Se refiere a la hostilidad verbal crónica como los insultos, la burla, el desprecio y la crítica; así como también el constante bloqueo de las iniciativas de interacción con los menores, desde la prohibición hasta el encierro por parte de los docentes a los estudiantes. Sus indicadores son exclusión de las actividades escolares; transmisión habitual de calificativos negativos al niño o niña; conductas de amenaza e intimidación; situaciones de comunicación ambigua, dobles mensajes; aislamiento, así como la prohibición de participar de actividades con sus pares. Todas estas acciones están destinadas a causar un detrimento o menoscabo en el estado emocional del alumno (Sánchez, 2007, p. 34).

#### **g) *Prevención de la violencia escolar***

La prevención de la violencia escolar es el fruto del esfuerzo concertado de una amplia gama de expertos, educadores, partes interesadas e instituciones competentes con miras a ese fin; para lo cual es necesario contemplar numerosos factores, como: “la necesidad de hacer participar a los estudiantes; la adopción de un enfoque integral que involucre a los padres, los educadores y la comunidad; la vinculación de las políticas, la legislación y la práctica; la elaboración de indicadores sobre la violencia; y el respeto de las distintas culturas al analizar conceptos como el carácter universal de los derechos humanos en el marco de un enfoque basado en los derechos humanos.” (UNESCO, 2012, p.6)

#### **h) *Disciplina en el ámbito educativo***

Se entiende que “los acontecimientos que perturban el orden dentro de una Institución Educativa son clasificados como indisciplina, la disciplina, con todos los problemas que conlleva, ha sido un tema clave en la organización escolar. Es por esa razón que la disciplina es una tarea básica del maestro, éste debe conocer primero si existe un acuerdo sobre el concepto de “indisciplina” en los diferentes niveles escolares, y en segundo lugar debe saber cómo lograr la disciplina sin emplear violencia o malos tratos, lo que permite considerar las variables y características personales y experiencia laboral del propio maestro.” (Furlan, 2003).

“Algunos profesores con personalidades emocionalmente inestables reaccionan en ocasiones con intensidad desproporcionada en situaciones ligeramente estresantes, y si éstos presentaran algún trastorno psicológico no atendido, existe el riesgo de que se dé alguna forma de maltrato hacia sus estudiantes. Las causas del maltrato docente son muy diversas, se pueden originar por eventos pasados, conflictos inconscientes, por problemas no resueltos, así como por el estrés laboral, malas relaciones en el trabajo y las propias dificultades para cumplir las metas.” (Moreno, 2013).

“El maestro autoritario no percibe su actitud ni la magnitud de sus conductas, ve al niño como un ser que debe ser sujetado a un orden dado por la fuerza del poder disciplinario, como si se tratara de enderezar lo que está torcido o mal formado. Se apoya en su estatus de adulto y autoridad, en lugar de utilizar el conocimiento y las capacidades de enseñanza. El aula se transforma en el lugar para descargar su agresividad, encontrando una justificación consciente a su forma de actuar, sin controlar sus impulsos inconscientes. Muchas actitudes de control fueron reforzadas por la pedagogía y validadas por los padres como formas de educar.” (Pérez y Meave, 2014).

El empleo de la disciplina por parte del docente es muy importante en la interacción con el alumno debido al impacto que causa éste en “el desarrollo de la personalidad de los estudiantes, que se suma a los patrones culturales y familiares del niño. Es la tarea del docente propiciar los elementos necesarios para favorecer la adaptación del niño a los siguientes niveles escolares, así como contribuir en su desarrollo social y personal.” (Bertoglia, 2005).

**i) *Sistema Especializado en la atención de casos de Violencia Escolar (SÍSeVe)***

Actualmente, el MINEDU ha venido emprendiendo ciertas acciones contra la violencia escolar; una de ellas ha sido la creación del Sistema Especializado en la atención de casos de Violencia Escolar – SÍSeVe, cuya plataforma contiene los datos reales y desagregados sobre incidentes de violencia escolar a nivel nacional, regional y local, el cual busca evitar el aumento de la violencia a través del temprano reporte y atención de casos. Así como también el MINEDU ha establecido protocolos de atención en casos de violencia escolar, a fin de orientar a los directivos como deben de proceder diligentemente en salvaguarda de los derechos de los estudiantes.

De acuerdo a lo señalado por el MINEDU (2014), el SíseVe es: “(...) el primer sistema en el mundo con el que un Estado registra, atiende y da seguimiento a los casos de violencia escolar, a través del trabajo interconectado del MINEDU con las Direcciones Regionales de Educación (DRE), las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) y las Instituciones Educativas (IIEE). El SíseVe promueve que las instituciones educativas se articulen con los diversos servicios que brinda el Estado para restaurar el bienestar y los derechos de los niños, niñas y adolescentes afectados por hechos de violencia escolar”<sup>5</sup>. La plataforma SíseVe, busca que, a través del registro de casos de violencia escolar, se pueda llevar a cabo la debida atención y seguimiento de las incidencias que puedan ocurrir dentro de un plantel tanto por parte de los alumnos como del personal docente, ello con la finalidad de que esta información se utilice para implementar políticas públicas y programas, en relación a las demandas y capacidades, en favor de la convivencia escolar.

Es preciso indicar que, los reportes de violencia del SíseVe son registrados por cualquier ciudadano a través de la página web, aplicativo móvil o llamando a las líneas gratuitas, el cual generará un código que llegará al correo electrónico registrado por el denunciante a fin de que haga seguimiento al caso hasta que se cierre.

**j) Sistema de Monitoreo de Expedientes (SIMEX)**

Una de las plataformas que posee el MINEDU para hacer seguimiento a las denuncias presentadas contra los docentes es el SIMEX, la cual permite saber la materia de la denuncia, el cumplimiento de los plazos y el estadio del proceso seguido contra los docentes comprendidos en el régimen de la Ley de Reforma Magisterial.

En el caso de los docentes de aula que incurran en un presunto hecho de violencia contra los estudiantes, dicha investigación y proceso estarán a cargo de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes CPPADD, quien recomendará al titular de la entidad luego de analizar la denuncia, la absolución o sanción al docente investigado para que tome una decisión y emita el correspondiente acto administrativo.

---

<sup>5</sup> Ministerio de Educación. 2014. ¿Cómo atender los casos de violencia escolar?: Protocolos de atención para quienes tienen la responsabilidad de mejorar la convivencia en las escuelas Disponible en: [http://www.ugel07.gob.pe/wp-content/uploads/2015/07/protocolo\\_siseve.pdf](http://www.ugel07.gob.pe/wp-content/uploads/2015/07/protocolo_siseve.pdf)

Bajo ese contexto, el SIMEX tiene como fin gestionar de manera eficiente y oportuna los casos que en ella se tramitan, permitiendo de este modo conocer con exactitud la cantidad de denuncias recibidas, el cumplimiento de los plazos y la prioridad en la resolución de las mismas (MINEDU, 2014).

En el año 2018, el sector educación aprobó mediante Resolución Ministerial N° 636-2018-MINEDU publicado el 22 de noviembre de 2018 en el Diario El Peruano la Norma Técnica denominada “Disposiciones que regulan el Uso del Sistema Informático de Monitoreo de Expedientes – SIMEX”, la cual tiene como finalidad establecer las disposiciones que deben cumplir las entidades, órganos y programas del MINEDU para el uso de dicho sistema.

### 1.3. Evidencias del problema

#### a) *Reportes del SíseVe de las 7 UGEL de Lima Metropolitana de Lima*

De acuerdo a la información proporcionada por el MINEDU y la DRELM, se ha recopilado datos de violencia escolar de personal de las Instituciones Educativa a estudiantes según el Tipo de agresión en Lima Metropolitana, así como también reportes de los diferentes tipos de violencia (verbal, física, sexual y psicológica) que sufren los estudiantes, las cuales han sido registrados en el SíseVe.

Antes de mostrar los datos obtenidos por el SíseVe, detallaremos la jurisdicción de cada UGEL:

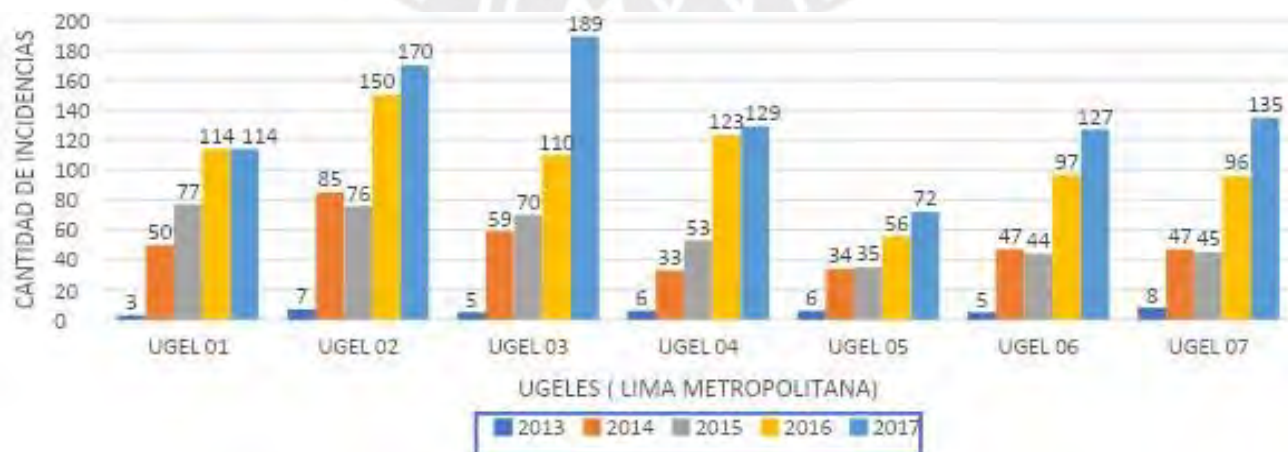
**Tabla 4. UGEL de Lima Metropolitana y distritos de su jurisdicción**

UGEL	Jurisdicción
Unidad de Gestión Educativa 01 - UGEL 01	Lurín Pachacamac Pucusana Punta Hermosa Punta Negra San Bartolo San Juan de Miraflores Santa María del Mar Villa El Salvador Villa Maria del Triunfo
Unidad de Gestión Educativa 02 - UGEL 02	Los Olivos Independencia Rimac San Martin de Porres

Unidad de Gestión Educativa 03 - UGEL 03	Lince Magdalena Pueblo Libre San Isidro San Miguel Breña Cercado de Lima Jesús María La Victoria
Unidad de Gestión Educativa 04 - UGEL 04	Puente Piedra Santa Rosa Comas Ancón Carabaylo
Unidad de Gestión Educativa 05 - UGEL 05	San Juan de Lurigancho El Agustino
Unidad de Gestión Educativa 06 - UGEL 06	Cieneguilla La Molina Lurigancho – Chosica Santa Anita Ate Vitarte Ate Chaclacayo
Unidad de Gestión Educativa 07 - UGEL 07	San Borja Barranco Chorrillos Miraflores San Luis Santiago de Surco Surquillo

Fuente: Dirección Regional de Lima Metropolitana  
Elaboración propia

**Gráfico 1: Incidencias registradas durante el periodo 2013 – 2017 en las UGEL de Lima Metropolitana**



Fuente: Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana – DRELM.



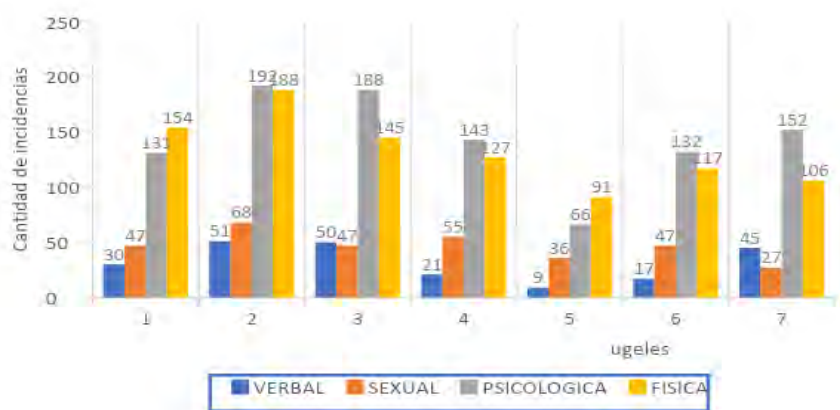
De acuerdo al estudio en las 7 UGEL de Lima Metropolitana, se da a conocer que en el año 2017 ha existido un mayor registro de incidencias de maltrato del personal de las Instituciones Educativas Públicas hacia los estudiantes.

Asimismo, podemos detallar que en la jurisdicción de la UGEL 02 se ha registrado el mayor índice de incidencia de violencia escolar por parte del personal contra los alumnos durante el periodo 2013 al 2016.

En el año 2017, la UGEL 02 es la segunda Unidad Ejecutora en registrar el mayor índice de incidencia de violencia escolar por parte del personal de las Instituciones educativa contra los alumnos.

Debemos precisar que, de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales - ENARES del 2015, se obtuvo que la UGEL 02 ha obtenido el 70%<sup>6</sup> de víctimas de violencia escolar, reafirmando los datos obtenidos del SiseVe.

**Gráfico 2: Tipo de agresión en Lima Metropolitana durante el periodo 2013 al 2017 – UGEL**



Fuente: Ministerio de Educación – MINEDU

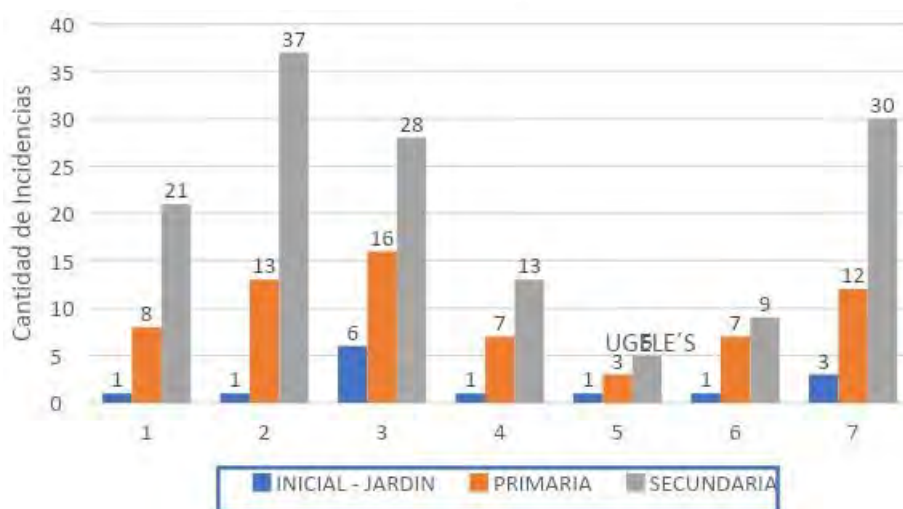
Durante el 2013 al 2017, podemos observar que la violencia psicológica ha sido la que más ha sido reportada en las 7 UGEL de Lima Metropolitana, con un total de 1004 incidencias.

<sup>6</sup> Información obtenida del portal institucional del INEI. Fecha consulta: 14/06/2020

Asimismo, el segundo tipo de violencia con mayor incidencia en las 7 UGEL de Lima Metropolitana es la violencia física, el cual registra 928 casos dentro del periodo 2013 al 2017. De mismo modo, se puede visualizar que las incidencias de violencia verbal han sido reportadas con menor intensidad, siendo un total de 223 casos.

Como se evidencia del grafico N° 02, la UGEL 05 es la Unidad Ejecutora que menos casos de violencia ha reportado durante el periodo 2013 al 2017.

**Gráfico 3: Violencia Verbal Escolar por nivel de Estudios**

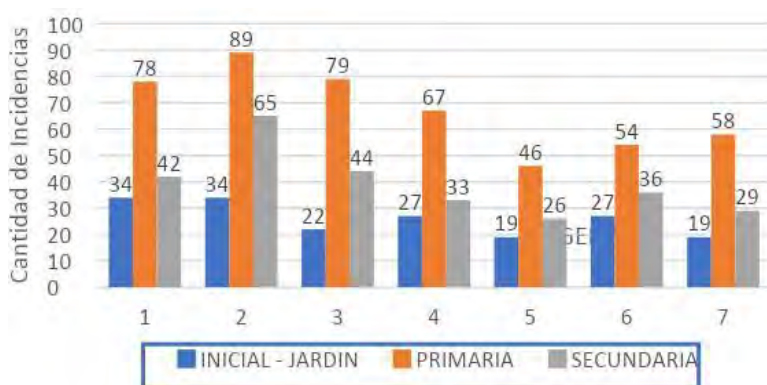


Fuente: Ministerio de Educación – MINEDU

La UGEL 02 es la Unidad Ejecutora que más reporta el tipo de violencia verbal, con un total de 51 incidencias. Se puede observar que, el nivel de secundaria es la que reporta el mayor índice de violencia verbal en las 7 UGEL de Lima Metropolitana.

Se identifica también que, el nivel inicial – jardín tiene el menor registro de incidencias en las 7 UGEL de Lima Metropolitana. Así como también, la UGEL 05 es la Unidad Ejecutora que tiene menor registro de incidencia de violencia verbal de toda Lima Metropolitana.

**Gráfico 4: Violencia Física Escolar por Nivel de Estudios**

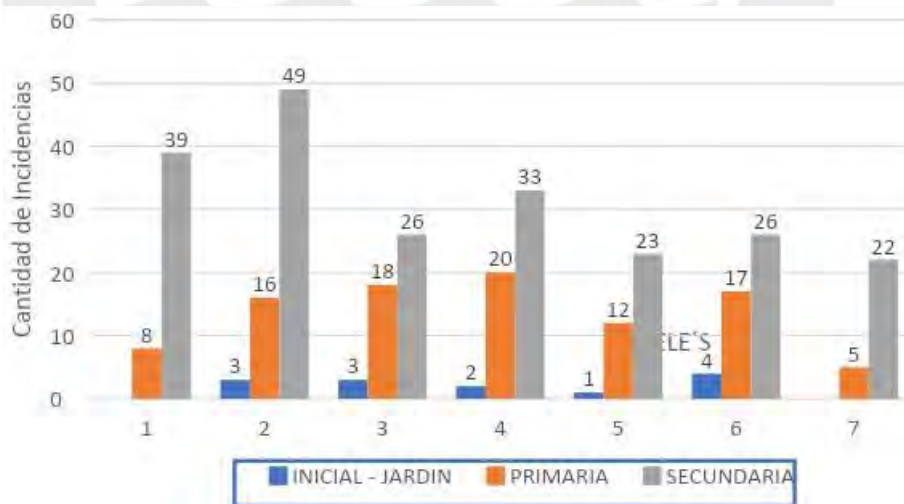


Fuente: Ministerio de Educación – MINEDU

La UGEL 02 es la Unidad Ejecutora que más reporta el tipo de violencia física, con un total de 188 incidencias. Del mismo modo, la UGEL 02 reporta más casos de violencia física también en el nivel secundaria.

Se puede detallar que, el nivel primario es la que registra el mayor índice de violencia física en las 7 UGEL de Lima Metropolitana

**Gráfico 5: Violencia sexual escolar por nivel de estudio**



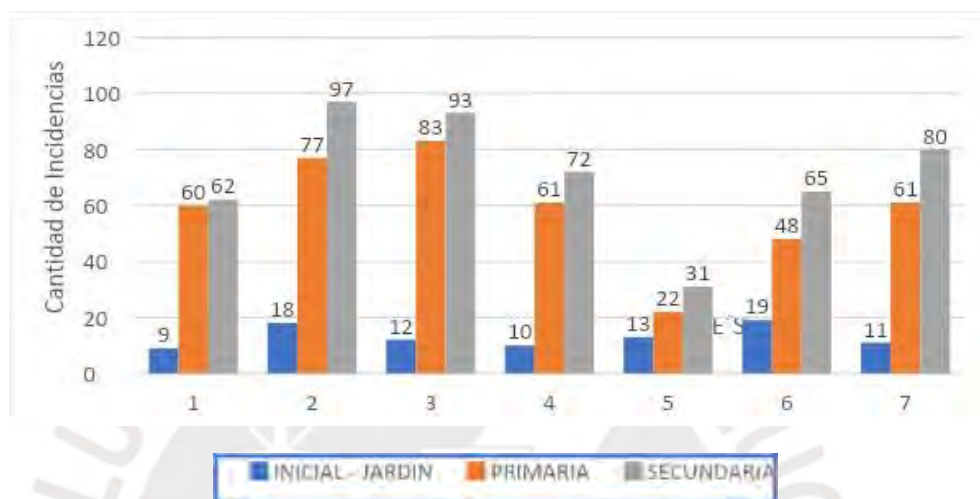
Fuente: Ministerio de Educación – MINEDU

La UGEL 02, es la Unidad Ejecutora que más reporta el tipo de violencia sexual, con un total de 68 incidencias. Se puede detallar que, el nivel de secundaria es la que

reporta el mayor índice de violencia sexual en las 7 UGEL de Lima Metropolitana al igual que la violencia verbal.

La UGEL 07, es la Unidad Ejecutora que menos registro de incidencia de violencia sexual tiene de las 7 UGEL de Lima Metropolitana.

**Gráfico 6: Violencia Psicológica Escolar por Nivel de Estudios**



Fuente: Ministerio de Educación

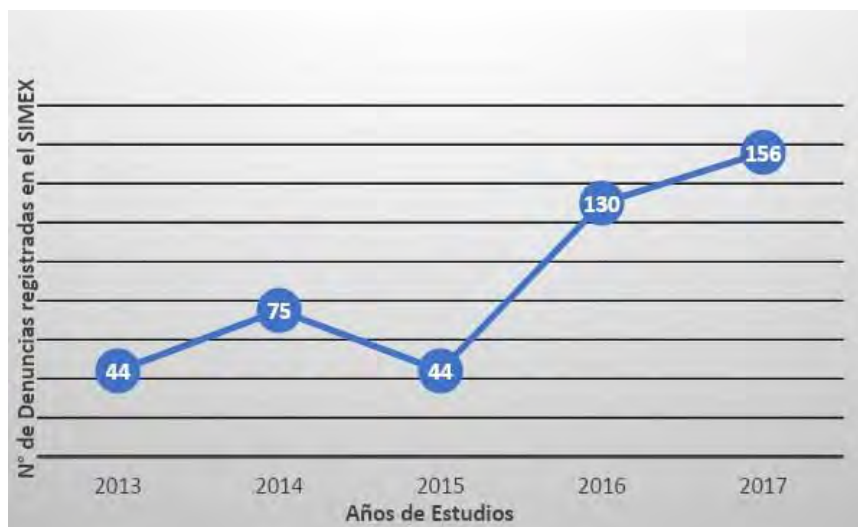
La UGEL 02, es la Unidad Ejecutora que más reporta el tipo de violencia psicológica, con un total de 192 incidencias. Se puede detallar que, el nivel de secundaria es la que reporta el mayor índice de violencia psicológica en las 7 UGEL de Lima Metropolitana al igual que la violencia verbal y sexual.

Por otro lado, la UGEL 01 tiene el menor registro de incidencia de violencia psicológica en el nivel inicial – jardín, con un total de 09 casos reportados.

**b) Reportes del SIMEX**

De acuerdo a los reportes del SIMEX las denuncias interpuestas contra los docentes por presunto maltrato hacia los estudiantes en la UGEL N° 02 han ido en aumento, a excepción del año 2015 donde si hubo un descenso; pero, sin embargo, al siguiente año hubo un incremento de más del 100%, tal como se observa del siguiente cuadro, el cual contiene las cantidades de denuncias del SIMEX por año desde el 2013 hasta el 2017.

**Gráfico 7: Denuncias Contra Docente por casos de violencia en la UGEL N° 02  
2013 – 2017**



Fuente: Ministerio de Educación – SIMEX

#### **1.4. Contexto institucional y normativo relacionado con el problema**

A fin de tener una noción más exacta del contexto institucional del problema abordado, se ha desarrollado la situación real de cada una de las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada y cómo éstas intervienen en relación a la problemática identificada; así como también se ha contemplado incluir un marco normativo que sustente posteriormente nuestra propuesta.

##### **Contexto institucional**

##### **a) Ministerio de Educación**

El primer esfuerzo normativo emprendido por el Sector Educación para la prevención y protección de los estudiantes contra la violencia ejercida por parte del personal de las Instituciones Educativas fue plasmado en la Resolución Ministerial N° 1073-2002-ED que aprobó “el procedimiento para las acciones de investigación y protección en casos de maltratos físicos, psicológicos o de violencia sexual, en agravio de los educandos, cometidos por el personal del Sector Educación”.

Referido dispositivo normativo redujo como aspecto de protección y prevención solo dos párrafos sucintos que señalaba “que los Órganos Técnico-Pedagógicos de los Órganos Intermedios ejecuten acciones de orientación para los estudiantes y padres de familia que resulten agraviados por actos de violencia o acoso sexual a

efecto de promover su recuperación psicológica y académica”; precisando también que “para efecto de la recuperación física de los estudiantes que resultaron perjudicados por acciones de maltratos o atentados a que se refiere la presente Resolución; los Órganos Intermedios coordinarán sus acciones con los órganos homólogos del Sector Salud”.

Es decir que mencionada norma no precisaba mayores alcances de cómo prevenir específicamente la problemática, sino por el contrario encargaba a un área específica que lo debía emprender, dejándolo a su libre albedrío y consideración. Del mismo modo, respecto al tema de la atención y protección del alumno víctima de maltrato solo abordaba como acción coordinar con el sector salud, sin mediar otro tipo de acciones como establecer que el presunto responsable ya no continúe a cargo de la víctima, o en su defecto disponer que se establezca lineamientos normativos para fortalecer las acciones de asistencia y protección a estudiantes víctimas de violencia por parte del personal de las Instituciones Educativas.

Posteriormente, en el año 2007 se emitió la Resolución Ministerial N° 0405-2007-ED que aprobó los “Lineamientos de acción en caso de maltrato físico y/o psicológico, hostigamiento sexual y violación de la libertad sexual a estudiantes de Instituciones Educativas”, derogando así la Resolución Ministerial N° 1073-2002-ED.

La nueva disposición normativa señalada en el párrafo anterior fue un poco más amplia respecto a las acciones de prevención, asistencia y protección de las víctimas de violencia por parte del personal de las Instituciones Educativas; por lo que procedió a adjudicar todas esas responsabilidades al Director de la Institución Educativa, quien podía coordinar con el Comité de Tutoría, Convivencia y Disciplina Escolar, la Defensoría Escolar del Niño y del Adolescente, u otro tipo de organización las acciones de prevención que señalaba la citada Resolución Ministerial.

Siendo así, se restó con ello importancia el tema de prevención, dejándolo en manos del Director en coordinación con otros actores de la Institución Educativa, sin previamente recibir algún tipo de asistencia u orientación del encargo que la norma le había delegado, pues las acciones de prevención no podían ser trabajadas solo a nivel de la Institución Educativa, sino por el contrario debía ser un enfoque mucho más elaborado, por lo que no se tomó en cuenta que todas estas responsabilidades eran nuevas para los Directores de las Instituciones Educativas, pues antes de la dación de la Resolución Ministerial N° 0405-2007-ED, el tratamiento era diferente.

En el 2012, se emitió la Resolución Ministerial N° 0519-2012-ED, la cual aprueba la Directiva N° 019-2012-MINEDU/VMGI-OET, que establece los “Lineamientos para la prevención y protección de las y los estudiantes contra la violencia ejercida por personal de las Instituciones Educativas”, la misma que dejó sin efecto la Resolución Ministerial N° 0405-2007-ED.

Asimismo, la referida Directiva continuó con la misma lógica de encargar al Director de la Institución Educativa las medidas de prevención y protección a los alumnos víctimas de violencia por parte del personal de la Institución Educativa, sin indicar nuevamente cuál sería la ruta específica a seguir para combatir esta problemática, deteniéndose a abordar sólo las acciones que tenía la obligación de cumplir el Director de la Institución Educativa, máxime que dos de las siete acciones establecidas eran muy generales, dejándose a criterio del Director, tal como: “Garantizar las acciones de prevención que desarrolle el Comité de Tutoría y Orientación Educativa” e “implementar el acompañamiento socioafectivo y cognitivo de los y las estudiantes a través del Comité de Tutoría y Orientación Educativa”.

Sin embargo, lo que aún resultaba muy ambicioso por parte del MINEDU con la aprobación de la Directiva N° 019-2012-MINEDU/VMGI-OET, era creer que el Director de la Institución Educativa iba a implementar sin ningún problema las responsabilidades que se les fue asignadas, pues debemos tener en cuenta que el Director tiene una formación pedagógica, y las habilidades de gestión las adquiere a través de la experiencia, lo que originaría que las acciones de prevención sobre la problemática abordada serían improvisadas, ya que el MINEDU no precisó el cómo debía implementarlo, solo se limitó a atribuir esas obligaciones a través de una disposición normativa.

Es preciso señalar que el MINEDU a través de la Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar es el órgano de línea responsable de formular, proponer, supervisar y evaluar políticas documentos normativos y estrategias para la mejora de la calidad de la gestión de las instituciones y programas educativos públicos y privados de la educación básica.

En ese sentido, el MINEDU de acuerdo a la información reportada por el propio sector señaló que viene realizando algunas acciones preventivas de violencia escolar, emprendidas por la Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar, tales como

el Curso virtual auto-formativo de “Gestión de la Convivencia Escolar”, dirigido a docentes y responsables de convivencia escolar; así como también viene elaborando materiales educativos (prevención y atención frente al acoso escolar, protocolos para la atención de casos de violencia escolar, orientaciones Portal SíseVe contra la violencia escolar, Guía para prevenir y atender la violencia sexual desde la escuela); la Aplicación móvil para reportar casos de acoso escolar. Asimismo, “se encuentra en proceso la contratación de 220 psicólogos para las Unidades de Gestión Educativa Local, cuya finalidad es brindar asistencia técnica a las instituciones educativas para la promoción de la convivencia escolar, prevención y atención de casos de violencia contra las niñas, niños y adolescentes”<sup>7</sup>.

En el año 2018 se emitió el Decreto Supremo N° 004-2018-MINEDU, publicado en El Diario El Peruano<sup>8</sup>, donde se aprobaron los “Lineamientos para la Gestión de la Convivencia Escolar, la Prevención y la Atención de la Violencia Contra Niñas, Niños y Adolescentes cuyo propósito es garantizar su desarrollo integral en entornos escolares seguros, libres de todo tipo de violencia y discriminación.”

Por tal razón, ahora si se ha incluido a otros actores en esta lucha de erradicación de la violencia contra los estudiantes dentro de las Instituciones Educativas, a quienes también se les ha precisado su línea de acción, tales como el “Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a través de su Programa Nacional contra la Violencia Familiar y sexual y los Centro Emergencia Mujer (CEM); La Estrategia Rural (ER); y los gobiernos locales, a través de las Defensorías Municipales del Niño y del Adolescente (DEMUNA).”<sup>9</sup>

Sin embargo, ahora la responsabilidad del “diseño, implementación y evaluación de las acciones preventivas frente a la violencia contra niñas, niños y adolescentes se encuentran a cargo del responsable de convivencia de la institución educativa, quien cuenta con el apoyo del coordinador de tutoría y los tutores o tutoras de los y las estudiantes a quienes van dirigidas. En el caso de las instituciones educativas del ámbito rural esta responsabilidad podrá ser extendida a la red educativa. De igual modo, en el caso de las Formas de Atención Diversificadas, esta responsabilidad

---

<sup>7</sup> FLORES, Carmen.2018. FUT – MINEDU reportes del SÍSEVE. Correo electrónico del 01 de Junio a Frank Mejía Martínez.

<sup>8</sup> El 13 de mayo de 2018

<sup>9</sup> Ministerio de Educación. Decreto Supremo N°004-2018-MINEDU



puede ser extendida al director o directora y/o al responsable de las residencias estudiantiles”.<sup>10</sup>

Por consiguiente, desde el año 2018 la gran responsabilidad del “diseño, implementación y evaluación de las acciones preventivas frente a la violencia contra las niñas, niños y adolescentes en el entorno escolar se encuentra a cargo del responsable de convivencia de la institución educativa”<sup>11</sup>; no obstante, no se ha considerado la factibilidad de esta medida, toda vez que el responsable de convivencia es un docente más de la institución educativa que debe cumplir sus funciones pedagógicas y al que se le estaría recargando más obligaciones sin ningún incentivo; por lo que las medidas de prevención frente a la violencia contra las niñas, niños y adolescentes en el entorno escolar corren el riesgo de no ser factibles, impidiendo con ello que se logre los objetivos esperados, por lo que sería indispensable que se consideren otros tipos de medidas de prevención ante la ola de violencia que ejercen los docentes contra los estudiantes.

#### **b) La Dirección Regional de Lima Metropolitana – DRELM**

De acuerdo con lo establecido en el numeral 6.2. de la Resolución Ministerial N° 519-2012-ED, que aprueba la Directiva N° 019-2012-MINEDU/VMGI-OET denominada “Lineamientos para la prevención y protección de las y los estudiantes contra la violencia ejercida por personal de las Instituciones Educativas”, precisa que le corresponde a las Direcciones Regionales de Educación, “supervisar y evaluar las acciones que desarrollen las Unidades de Gestión Educativa Local respecto al cumplimiento del numeral 6.3.1 de la referida Directiva” y “suscribir convenios con otras instituciones públicas o privadas con el objetivo de contribuir eficazmente con el cumplimiento de las medidas de prevención y atención desarrolladas en el presente documento normativo”.

No obstante, con la reciente vigencia del Decreto Supremo N°004-2018-MINEDU, las obligaciones de las Direcciones Regionales de Educación son las siguientes:

- “Brindar asistencia técnica a las UGEL en relación a la promoción de la convivencia escolar, prevención y atención de casos de violencia.

---

<sup>10</sup> Ministerio de Educación. Decreto Supremo N°004-2018-MINEDU

<sup>11</sup> Literal c) del numeral 8.3.1 del Decreto Supremo N°004-2018-MINEDU.

- Consolidar y analizar información proporcionada por las UGEL, respecto al uso del portal SíseVe y el Libro de Registro de Incidencias, a fin de formular las propuestas de mejora correspondientes.
- Difundir los materiales de tutoría y convivencia escolar existentes (en formato físico y/o virtual).
- Coordinar y promover, en su jurisdicción, el trabajo articulado con los servicios especializados para la prevención y atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes.”<sup>12</sup>

Cabe precisar que la DRELM aplica y ejecuta la política educativa nacional emitida por el MINEDU, evaluando su implementación en la jurisdicción de su competencia, dentro de la cual se encuentra la UGEL N° 01 (San Juan de Miraflores), UGEL N° 02 (Rímac), UGEL N° 03 (Lima), UGEL N° 04 (Comas), UGEL N° 05 (San Juan de Lurigancho), UGEL N° 06 (Ate Vitarte) y la UGEL N° 07 (San Borja).

Con respecto a las acciones que viene implementando la DRELM sobre las medidas de prevención frente a la violencia que ejercen los docentes contra los estudiantes, señala que cuenta con un equipo de especialistas primordialmente para atender todo tipo de caso de violencia. Del mismo modo, señala que las respectivas UGEL, cada una de estas atienden los reportes de acuerdo a los protocolos normados por el MINEDU y por otras instituciones de competencia (PNP, Ministerio de Justicia, MIMP, etc.).

Asimismo, precisan que los especialistas, realizan asistencia técnica y monitoreos a las UGEL para fortalecer los desempeños de los especialistas responsables de atención de la violencia escolar; así como también, cuentan con mesas de trabajo con las diferentes instituciones del estado que son parte fundamental para la protección y cuidado de los derechos del menor.<sup>13</sup>

### **c) Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL**

Si bien es cierto el numeral 6.3. de la Resolución Ministerial N°519-2012-ED, que aprueba la Directiva N°019-2012-MINEDU/VMGI-OET, precisa que le corresponde a las Unidades de Gestión Educativa Local, lo siguiente:

<sup>12</sup> Numeral 9.2.1. del artículo 9.2. del Decreto Supremo N°004-2018-MINEDU.

<sup>13</sup> CELIS, Ricardo.2018. FUT – DRELM reportes del SÍSEVE. Correo electrónico del 10 de Mayo a Eveling Lizbeth Torres Meza.

Supervisar y acompañar a las Instituciones Educativas del ámbito de su competencia, en el cumplimiento de las medidas de prevención y atención contenidas en la citada Directiva”; “actuar con celeridad ante la denuncia que formule un Director de Institución o Programa Educativo o cualquier ciudadano por actos de violencia ejercidos sobre un o una estudiante”; e “Identificar, en coordinación con el Director de la Institución Educativa, las necesidades de capacitación del personal a fin de elaborar y desarrollar programas o jornadas de capacitación en tutoría, orientación educativa, buen trato y sana convivencia.

En el año 2018 se incrementaron las funciones de las Unidades de Gestión Educativa Local obteniendo mayor protagonismo en su intervención, toda vez que el Decreto Supremo N° 004-2018-MINEDU, precisó que debían realizar lo siguiente:

- “Brindar asistencia técnica a las instituciones educativas para la promoción de la convivencia escolar, prevención y atención de casos de violencia, y para el manejo adecuado del portal SíseVe.
- Difundir los materiales de tutoría y convivencia escolar existentes (en formato físico y/o virtual).
- Tramitar oportunamente y conforme a la normatividad vigente los casos de violencia ejercida por personal de las instituciones educativas de su jurisdicción.
- Supervisar que en las instituciones educativas el Comité de Tutoría y Orientación Educativa brinde atención a los casos de violencia de acuerdo a los Protocolos para la Atención de la Violencia Contra Niñas, Niños y Adolescentes.
- Coordinar con las autoridades del ámbito rural y de pueblos indígenas, principalmente las y los jefes de las comunidades, las acciones para la atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes.
- Consolidar y reportar a la DRE correspondiente, la información del Libro de Registro de Incidencias de las instituciones educativas, así como de los reportes locales realizados en el portal SíseVe, enfatizando las acciones seguidas para su atención.
- Promover la aplicación de acciones preventivas en las instituciones educativas, dirigidas a estudiantes involucrados o en riesgo de ser expuestos a situaciones de violencia.
- Establecer alianzas y relaciones de cooperación con instituciones públicas y privadas, con el fin de consolidar una red de apoyo para la promoción de la convivencia escolar, prevención y atención de la violencia.

- Coordinar y promover, en su jurisdicción, el trabajo articulado con los servicios especializados para la prevención y atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes.”

A partir de la entrevista con la Jefa del Área de Supervisión y Gestión del Servicio Educativo (en adelante, ASGESE) de la UGEL N° 02 (comunicación personal, 10 de noviembre, 2017), se pudo obtener mayor información sobre el SíseVe y cuál es el contexto real de la violencia escolar que ejercen los docentes hacia los estudiantes en la jurisdicción de la UGEL N° 02, por lo que se pudo conocer que en realidad la DRELM y el MINEDU solo brindan soporte y asistencia a los especialistas responsables de cada UGEL.

Al respecto, esto significaría que la responsabilidad de reproducir la información sobre el SíseVe está a cargo de una sola persona, quien es a la única que es capacitada, y quien debe hacer extensiva a los encargados de convivencia y tutoría de cada Institución Educativa, al igual que a los Directores; quedando estancada dicha información solo en estos, ya que en la práctica se ha observado que ni los propios subdirectores de las Instituciones Educativas tienen conocimiento de que comprende la plataforma SíseVe y los procedimientos de atención ante un caso de violencia escolar.

Por otro lado, la mencionada entrevistada también señaló que las medidas de prevención que viene emprendiendo el MINEDU a fin de contrarrestar la violencia que ejercen los docentes contra los estudiantes, no podrán ser efectivas por la falta de recursos que se destina para este fin, por lo que solo puede recurrirse a emprenderse difusiones masivas, que unos cuantos podrán apreciar y tomar en consideración.

### **Marco normativo**

#### **a) *La Constitución Política del Perú***

De conformidad a lo establecido en el Art. 1° de la Constitución Política del Perú, señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Asimismo, preciso en su Art. 15° que el educando tiene derecho a una formación que respete su identidad, así como al buen trato psicológico y físico.

**b) *Convención sobre los derechos del Niño***

La Convención sobre los derechos del niño es la primera ley internacional sobre los derechos de los niños y niñas, y es de carácter obligatorio para los Estados firmantes, siendo el Estado Peruano uno de los adscritos a éste debe tenerse en consideración lo regulado en su Art. 3° que a la letra dice:

En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.

Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

Los Estados Partes se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada.

**c) *Ley N° 27337 - Ley del Código de los Niños y Adolescentes***

El Código de los Niños y Adolescentes fue publicada en el Diario El Peruano el 07 de agosto del 2000, el mismo que fue inspirado por la doctrina de la Protección integral, cuyo articulado legal consta de Cuatro Libros y un Título Preliminar. El Primer Libro referido a los Derechos y Libertades, el Segundo sobre El Sistema Nacional de Atención Integral al Niño y Adolescente, el Tercero sobre las Instituciones familiares y el Libro Cuarto sobre la Administración de Justicia especializada en el niño y el adolescente.

d) **La Ley N° 28044 - Ley General de Educación**

La citada Ley<sup>14</sup> establece las definiciones de todos los componentes del servicio educativo, y establece los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano, las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora. Rige todas las actividades educativas realizadas dentro del territorio nacional, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras.

e) **Ley N° 30403 - Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes**

El objeto de la referida Ley es “prohibir el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes, cuya prohibición abarca todos los ámbitos en los que transcurre la niñez y adolescencia, comprendiendo el hogar, la escuela, la comunidad, lugares de trabajo, entre otros relacionados. Asimismo, define dos tipos de castigos contra los menores e incorpora el Artículo 3-A al Código de los Niños y Adolescentes de la siguiente manera:

Castigo físico: el uso de la fuerza, en ejercicio de las potestades de crianza o educación, con la intención de causar algún grado de dolor o incomodidad corporal, con el fin de corregir, controlar o cambiar el comportamiento de los niños, niñas y adolescentes, siempre que no constituya un hecho punible.

Castigo humillante: cualquier trato ofensivo, denigrante, desvalorizador, estigmatizante o ridiculizador, en ejercicio de las potestades de crianza o educación, con el fin de corregir, controlar o cambiar el comportamiento de los niños, niñas y adolescentes, siempre que no constituya un hecho punible.

Artículo 3-A. Derecho al buen trato Los niños, niñas y adolescentes, sin exclusión alguna, tienen derecho al buen trato, que implica recibir cuidados, afecto, protección, socialización y educación no violentas, en un ambiente armonioso, solidario y afectivo, en el que se le brinde protección integral, ya sea por parte de sus padres, tutores, responsables o representantes legales, así como de sus educadores, autoridades administrativas, públicas o privadas, o

---

<sup>14</sup> Ley N°28044 – Ley General de Educación

cualquier otra persona. El derecho al buen trato es recíproco entre los niños, niñas y adolescentes.”

Por consiguiente, este capítulo nos ayudado a desarrollar conceptos relacionados a la política pública y del sector educación, los cuales nos permiten tener aproximaciones hacia nuestra problemática que es el alto nivel de violencia de los docentes contra los estudiantes del nivel secundario de la UGEL 02, tomando en consideración los actores que intervienen en dicho contexto.

Asimismo, se ha presentado evidencia de los tipos de violencia que sufren los estudiantes por parte de los docentes, siendo preocupante que desde el 2013 vaya esto en aumento, sin contar con un enfoque preventivo.

Posteriormente, se ha descrito la normativa que el MINEDU, la DRELM y las UGEL vienen aplicando en relación a la atención y prevención de la violencia ejercida por los docentes contra los estudiantes; a través del cual se observa que no existe evidencia que pretenda disminuir estos actos de violencia; por lo que se vio necesario realizar la entrevista a la Jefa de ASGESE de la UGEL 02 para analizar la situación real de dicha entidad, donde se confirmaba que la DRELM y el MINEDU solo brindan soporte y asistencia a los especialistas responsables de cada UGEL, con lo que no existiría una política preventiva de esta problemática.

Por último, se describió el proceso de nombramiento en la carrera pública magisterial, con la finalidad de conocer con exactitud las fases de evaluación realizadas a los docentes postulantes e identificar los vacíos y las falencias que existen en su proceso, el cual no contaría con los suficientes filtros para identificar a los docentes más idóneos; siendo esto la razón, de que tengamos actualmente a docentes que transgreden la ética y la moral dentro de un aula o fuera de ella.

## **CAPÍTULO II: CAUSAS DEL PROBLEMA**

### **Modelo Causal**

En base al problema identificado se procederá a desarrollar las causas directas que lo originan:

#### **2.1. CAUSA DIRECTA 1: ALTO NIVEL DE VIOLENCIA DE LOS DISTRITOS DONDE SE ENCUENTRAN LAS I.E. DE LA UGEL 02.**

##### ***Alto nivel de violencia en los distritos de la UGEL 02***

Según el último informe del Barómetro de las Américas 2017, el Estado Peruano es el segundo país con las cifras más altas de inseguridad, siendo el primero, el estado de Venezuela, donde hoy se vive una grave crisis social. Por otro lado, para los encuestados, la delincuencia continúa siendo el problema más importante del país, es por esa razón que actualmente los peruanos son víctimas de la delincuencia incluso en los lugares donde antes se sentían protegidos, por lo que la percepción de inseguridad ciudadana aumenta cada día más en nuestro país, dejando que la delincuencia se instaure y se propague en todo lugar.

Sin embargo, siempre existirán zonas que serán mucho más peligrosas que otras, como es el caso de los 15 distritos de Lima Metropolitana que presentan las mayores tasas de homicidios, encontrándose dentro de ellos a los distritos de Independencia y San Martín de Porres, los mismos que se encuentran dentro de la jurisdicción de la UGEL N° 02, con lo que se podría inferir que éstos distritos serían considerados como zonas con alto nivel de violencia, donde se viven circunstancias de incertidumbre e impunidad, ocasionando que las personas que residan en estos distritos tomen como habitual los eventos de violencia o maltratos que puedan surgir en el día a día y en cualquier ámbito de la vida de las personas.

Del mismo modo, el distrito de Los Olivos que también se encuentra dentro de la jurisdicción de la UGEL N° 02 ha figurado como uno de los distritos con mayor cantidad de denuncias durante el año 2014 (Lima como Vamos, 2015), considerándose por esa razón como una zona con alto nivel de violencia y peligrosidad, siendo que los hechos de mayor incidencia fueron el robo y el hurto, lo que ha producido que las personas que vivan o trabajen en mencionado distrito tengan una percepción de alto grado de inseguridad ciudadana, provocando en ellos una sensación de aceptación de este tipo de situaciones al



verse su cotidianidad implantada en éste distrito, lo que fomentaría que las personas se familiaricen mucho más rápido con cualquier tipo de violencia.

No obstante, es preciso mencionar que de acuerdo al estudio realizado por el Ministerio Público en periodo 2009 – 2017, los distritos de San Martín de Porres y Los Olivos, son considerados como uno de los 12 distritos que registraron los mayores índices de feminicidio (Andina, 2017). Situación que no hace más que afianzar que los distritos que pertenecen a la UGEL N° 02 se encuentren catalogados como violentos por los hechos delincuenciales reportados constantemente.

En ese sentido, es indispensable recalcar que las consecuencias derivadas de los innumerables hechos de violencia y actos delincuenciales que acechan a los habitantes de los distritos de la UGEL N° 02, repercuten trascendentalmente en su modo de vida, generando un daño especialmente a las personas identificadas como miembros de grupos vulnerables, propiciando que estos continúen naturalizando la violencia.

Por esa razón la violencia que se perciba en las calles o en los hogares de los distritos de Independencia, San Martín de Porres y de los Olivos podrá ser trasladada fácilmente a cualquier plano de la vida real de sus pobladores, como sería en un ambiente escolar donde actualmente se observa un alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes, y esto ha sido ocasionado por la percepción de impunidad a gran escala que existe en estos lugares, ya que al convivir con violencia lo único que podría propiciar es atraerla cada vez más, haciéndola parte de sus vidas.

### **Alto nivel de vulnerabilidad Socioeconómico en los distritos correspondientes de la UGEL 02**

De acuerdo a lo descrito anteriormente, donde se ha demostrado que los distritos que conforman la UGEL 02 son unos de los más violentas de Lima Metropolitana, es importante abordar otros factores que nos lleve a determinar porque se percibe un alto nivel de violencia en los distritos donde se encuentran las I.E. de la UGEL 02.

Por ello, el MINEDU a través de la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes, ha presentado un reporte socioeconómico a nivel nacional. De acuerdo a nuestra investigación, y a la semejanza de realidades de zona urbana, donde se ha tomado como referencia 10 distritos de Lima Metropolitana aleatoriamente, el cual nos ayude a determinar los niveles de vulnerabilidad socioeconómico de los distritos:

**Tabla 5. Lista de Distritos por índice socioeconómico**

DISTRITO	PROMEDIO ISE	DEPENDENCIA
CARABAYLLO	0.42	UGEL 04
SAN JUAN DE LURIGANCHO	0.50	UGEL 05
INDEPENDENCIA	0.52	UGEL 02
VILLA EL SALVADOR	0.56	UGEL 01
LA VICTORIA	0.64	UGEL 03
RIMAC	0.65	UGEL 02
SANTA ANITA	0.69	UGEL 06
SURQUILLO	0.88	UGEL 07
BREÑA	0.97	UGEL 03
MIRAFLORES	1.10	UGEL 07

Fuente: MINEDU

De acuerdo a los resultados, se puede evidenciar que los distritos que forman parte de la UGEL 02 (Independencia – Puesto 3 y Rímac – Puesto 6), tiene como promedio medio entre el rango de 0 y 1 de Índice Socioeconómico vulnerable; lo cual nos lleva a determinar que si bien es cierto que existe alto nivel de violencia en los distritos donde se encuentran las I.E. de la UGEL 02, no necesariamente está relacionado a que sea por vulnerabilidad socioeconómica, ya que es un problema general que concierne tanto a las clases pobre, mediana y alta; tal y como concluyen Efraín Gonzales de Olarte y Pilar Gavilano Llosa en su Documento de Trabajo N° 98 “Pobreza y Violencia doméstica contra la mujer en Lima Metropolitana” (Gonzales y Pilar, 1998, p.38).

## **2.2 CAUSA DIRECTA 2: ESCASA EXIGENCIA EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN PARA EL NOMBRAMIENTO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL.**

### ***La gestión Institucional y la evaluación docente***

“La gestión institucional y la evaluación de los docentes no ha sido un tema prioritario en América Latina, lo cual no significa que no haya existido una práctica o legislación al respecto. La gestión de la docencia y los sistemas de evaluación no funcionan a menudo sobre bases objetivas y con indicadores reales. Sin embargo, a nivel internacional hay mucha acumulación. Ciertos países han adoptado pruebas de competencia para la certificación y evaluación de desempeño y cada vez son más populares los programas de formación que exigen un proceso de supervisión y evaluación de los profesores en su primer año de trabajo.

Los mecanismos de evaluación constituyen uno de los aspectos claves en la gestión de la docencia. El interés por dichos dispositivos ha crecido enormemente en los años recientes, pues permiten monitorear y fortalecer las prácticas docentes. En el pasado, la evaluación docente no era una actividad demasiado importante, en gran parte porque quienes enseñaban eran incuestionables y porque no había tanto interés en cómo mejorar la calidad de enseñanza.

La evaluación del docente es un proceso que requiere de una precisa definición de sus modelos de partida, así como ajustes en la sistematización en su registro a través de la investigación para que logre ser entendida como un dispositivo de aprendizaje profesional y organizacional que permita orientar y fortalecer la actividad docente, contribuyendo al mejoramiento de los aprendizajes alcanzados por los estudiantes.” (Álvarez, 1997, p. 30)

### ***Evaluación para el nombramiento en la carrera pública magisterial***

Una de las problemáticas principales con las que debe lidiar el MINEDU es cómo seleccionar a los mejores docentes que ofrezcan un buen servicio educativo en el sector público, es así que desde la entrada en vigencia de la Ley de Reforma Magisterial en el año 2012 se estableció en su Art. 18° los requisitos generales y específicos que debe cumplir un postulante para lograr ser un docente nombrado; y del mismo modo, se estableció el proceso de evaluación para el nombramiento docente, el cual tiene dos etapas, una de ellas a cargo del MINEDU, quien se encarga de evaluar las capacidades y conocimientos del postulante para el ejercicio de la docencia en la modalidad, forma, nivel y especialidad de las plazas en concurso, y lo realiza a través de una prueba nacional clasificatoria.

Por otro lado, la segunda etapa de evaluación se encuentra a cargo de la Institución Educativa y evalúa la capacidad didáctica, formación, méritos y experiencia de quienes resulten aptos en la primera etapa. En las instituciones educativas unidocentes o multigrado, la segunda etapa está a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL).

Cabe precisar que uno de los requisitos que exige el MINEDU a los postulantes de educación es gozar de buena salud física y mental que permita ejercer la docencia; sin embargo, este requisito no ha sido exigible con la total rigurosidad de la que se requiere, puesto que los docentes simplemente han venido presentando constancias emitidas por Centros de Salud, los mismos que son fáciles de obtener con previo pago, lo que impide poder detectar a tiempo a aquellos docentes violentos o con algún tipo de trastorno emocional o mental.

Bajo ese contexto, se evidencia que los filtros para identificar a los malos elementos no sirven, y esto se condice a través de la entrevista efectuada a una docente que recientemente se nombró en el año 2016 en la Institución Educativa “Paraíso Florida del distrito de San Martín de Porres de la UGEL N° 02 (comunicación personal, 29 de setiembre, 2018), quien nos señaló respecto a la exigencia de la evaluación psicológica que: “(...) por la premura que yo tuve cuando trabajaba mañana y tarde, en ese entonces no tenía tiempo ni para ir a una posta porque nos dieron dos días, fue así tan rápido, que lo único que me dijeron fue María, están sacando acá en la posta anda de una vez, paga esto y ya te entregan y eso es lo que hice. (...)”.

Con lo anteriormente descrito, queda claro que el proceso de nombramiento para el ingreso a la carrera pública magisterial tiene ciertas falencias, toda vez que no posee un riguroso filtro de selección que permita escoger a los docentes más idóneos que no pongan en riesgo la integridad de sus alumnos.

### **2.3. CAUSA DIRECTA 3: DEFICIENTE CAPACITACIÓN A LOS DOCENTES RESPECTO DE UNA EDUCACIÓN SIN VIOLENCIA.**

Avalos (1996) detalla que “la tarea de las instituciones es gestionar una organización para el aprendizaje de quienes trabajan en ella y de quienes son sus usufructuarios”. El MINEDU, si bien es cierto busca tener un mayor protagonismo en temas de mejorar el aprendizaje de los estudiantes con los distintos programas, preocupados por la prueba PISA, ha dejado de lado el tema de capacitaciones constantes sobre una educación sin violencia, la cual viene incrementándose de forma rápida, cantidades que se reflejan en los reportes mensuales emitidos por el SíseVe.

Las Instituciones Educativas forman parte de la convivencia que existe entre el estudiante y el docente en el día a día, el cual este último debe estar preparado ante situaciones que ameriten mayor profesionalismo y cultura educacional en su trabajo. Existe “consenso a la hora de reconocer que la mayor autonomía de que se dota a los centros escolares y las exigencias más complejas del trabajo pedagógico destinado a formar las capacidades que requiere el desempeño en la sociedad demandan mayores niveles de profesionalidad por parte de los educadores” (Tedesco, 1995, p, 167).

Como se habló en la primera parte del trabajo, el MINEDU creó la plataforma del SíseVe, herramienta que ayudaría a registrar y generar alertas a la administración de algún acto de violencia en alguna Institución Educativa, bajo la condición de “denuncia” anónima.

Sí bien es cierto, estos reportes permitieron desde el 2014 que el MINEDU identifique que regiones tenían mayor índice de violencia ejercida contra los estudiantes, con el objeto de enfatizar algunas acciones de prevención de violencia escolar. Fue entre el 2017 y 2018 que se emprendieron acciones más concretas de intervención sobre la violencia ejercida contra los estudiantes, ya que por vez primera se inició la contratación de especialistas de convivencia. (Comunicación personal 23 de agosto, 2019).

Ramírez y Arcila (2013) aseguran que “la falta de interés que presentan algunos docentes hacia la prevención de la violencia escolar, generada dentro de su institución, hace que las conductas violentas se tornen cotidianas o normales entre los estudiantes”, es importante mencionar que, los docentes no asisten a las pocas charlas que podría brindar el MINEDU, DRELM o UGEL; debido a que tienen diferentes prioridades y porque no creen que las capacitaciones puedan cambiar inmediatamente los problemas que se pueden presentar.<sup>15</sup>

En ese sentido, queda claro que mientras no existan procedimientos y mecanismos de prevención contra la violencia hacia los estudiantes y capacitaciones constantes a los maestros, los más perjudicados serán los alumnos, porque sus derechos se verán vulnerados y generará aún más desconfianza de los propios padres de familia respecto del servicio educativo que brinda el Estado.

Siendo que el problema real está relacionada al alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes, se vio la necesidad de evidenciar cuan capacitados se encuentran los docentes nombrados respecto a una educación sin violencia, y si efectivamente el MINEDU está tomando las riendas del problema, capacitando a los docentes sobre esta problemática, o simplemente se encuentra inerte y solo prefiere presumir que es un tema que ya se sabe y no tiene importancia ser instruido, desechando la posibilidad de prevenir sucesos de violencia contra los educandos.

Es por esa razón que se procedió a entrevistar a tres docentes nombradas del nivel secundaria de diferentes Instituciones Educativas pertenecientes a la UGEL N° 02, siendo éstas la Institución Educativa “Paraíso Florida” e “Inca Pachacutec” ambas del distrito de San Martín de Porres, y también de la Institución Educativa “Alfredo Rebaza Acosta” del distrito de Los Olivos (comunicación personal, 27, 28 y 29 de setiembre, 2018). En referidas entrevistas las tres docentes manifestaron a la pregunta ¿Cuándo se nombró como docente

---

<sup>15</sup> La desprofesionalización que producen un docente desmotivado, poco salario y como más de un trabajo son consecuencias de un círculo vicioso que impiden desarrollarse.

recibió alguna capacitación por parte del MINEDU sobre como brindar un buen trato a los alumnos? todas ellas dijeron que no.

Asimismo, ante la pregunta si ¿El Director de la Institución Educativa donde labora ha realizado charlas sobre el buen trato a los alumnos? las tres entrevistadas señalaron que respecto al buen trato no, pero la docente de la I.E. “Inca Pachacutec” mencionó que este año 2018 a través de la especialista de la UGEL N° 02 se le informó sobre los protocolos a seguir como coordinadora de T.O.E., más no se realizó alguna charla al respecto.

Por otro lado, las docentes pertenecientes a la I.E. “Paraíso Florida” y Alfredo Rebaza Acosta” señalaron que recién este año 2018 tuvieron la participación de la Fiscalía y personal capacitados que abordaron sobre el tema de convivencia y las leyes de protección al menor, inclusive una de ellas señaló que les recomendaron a los docentes no quedarse solos con un alumno, de ese modo evitar altercados. Como se desprende de estas declaraciones se estaría comprobando que desde el año 2013 al 2017 no se habría impulsado capacitación alguna a los docentes respecto a una educación sin violencia, permitiendo a los docentes decidir sobre la forma de corrección disciplinaria hacia los alumnos, pudiendo emplear métodos antipedagógicos que colisionan con el buen trato.

### **Perfil del docente**

Al respecto, para saber qué tipos de docentes tenemos brindando el servicio educativo en el sector público actualmente, es indispensable saber el perfil de la mayor parte de ellos; por lo que según los principales resultados de la ENDO 2018, el perfil del docente a nivel nacional presenta las siguientes características:

**Tabla 6. Perfil del Docente**

<b>PERFIL DEL DOCENTE</b>	
Nombrado	58.1%
Edad promedio	45 años
Nivel secundario	40.4%
Vivienda - Área urbana	70.3%
Tiene hijos	74.5%
Vocación es la principal razón por la que eligió ser docente	52.3%
Porcentaje de docentes que sí volvería a elegir su carrera	83.5%

Docentes que culminaron sus estudios de docencia en un IESP <sup>16</sup>	63.3%
Docentes que no participaron en programas formativos de postgrado durante el 2017	71.4%

Fuente: ENDO

Elaboración propia

De acuerdo a los datos anteriormente señalados, podríamos concluir que un poco más de la mitad de los docentes a nivel nacional es nombrado; los cuales oscilan en una edad promedio de 45 años y la mayor parte tienen hijos; un 40.4% trabaja en el nivel secundario y vive en área urbana.

Asimismo, solo un 36.7% de los docentes a nivel nacional culminaron sus estudios en universidades; así como un poco menos de la mitad de los docentes no fue su principal razón la vocación para decidir formarse en docencia; sin embargo, la mayor parte de docentes sí volvería a escoger su carrera, pero solo un reducido porcentaje participa en programas formativos de postgrado, lo que implica que aunque los docentes muestren cierto interés en ejercer la docencia, esto no comulga con sus acciones al no continuar especializándose para lograr brindar un servicio de calidad a los estudiantes.

***Carente formación docente respecto a las formas de corrección disciplinaria permitidas.***

“La formación docente aparece como uno de los desafíos más críticos del desarrollo educativo latinoamericano, e implica un profundo replanteamiento del modelo convencional de formación docente de los maestros, ello implica la necesidad que tiene América Latina en responder a un doble desafío: por un lado, la formación de la calidad antes del ejercicio docente, ya que en la región muchos maestros están muy mal preparados, y por el otro, la plana docente necesita un perfeccionamiento mediante un esfuerzo masivo de formación en servicio.”<sup>17</sup>

“La definición de un marco para la buena enseñanza favorece, promueve y habilita la construcción de criterios que orientan la puesta en marcha de mecanismos de acreditación de docentes, de evaluación de programas de formación inicial y en servicio, de procesos

<sup>16</sup> IESP - Instituto de Educación Superior Pedagógica

<sup>17</sup> Denise Vaillant. Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencia, temas y debates Pg. 20

de autoevaluación, de evaluación y de supervisión de prácticas docentes, de procesos de concurso y selección y de promoción en distintas etapas de la vida profesional.”<sup>18</sup>

Cuando se describe la violencia escolar, habitualmente se hace referencia a la violencia que se presenta entre alumnos (bullying), siendo ello materia de investigación en sendos trabajos universitarios; sin embargo, se habla muy poco de la violencia ejercida por parte del docente hacia el estudiante, no por el hecho que no se presente en las escuelas, sino porque no genera mayor relevancia o no se hace público, generando un sesgo en la ciudadanía.

En la actualidad, se vive un ambiente violento donde la principal forma de solucionar un problema es atacando al prójimo. Es así, que de acuerdo a los reportes mostrados en el presente trabajo se ha evidenciado que existen diversos tipos de correcciones disciplinarias en las Instituciones Educativas, lo que origina que el ambiente del aula y de la Instituciones Educativas se vuelva tensa entre los docentes, trabajadores de la entidad, alumnos y padres de familia.

De acuerdo con las investigaciones realizadas, Camargo (1996) refiere que:

“Los señalamientos psicologistas dirigidos al alumno (en público o en privado); las correcciones antipedagógicas al estudiante; el regaño o “cantaleta” permanentes (que muchos consideran una manera normal y cotidiana de relación con el estudiante) y las clasificaciones y tipificaciones de los estudiantes (buenos y malos, adelantados y atrasados, disciplinados e indisciplinados, etc.) (p.9)”.

Siendo que el presente trabajo de investigación ha evidenciado la falta de acción por parte del sector educación referente a brindar capacitación a los docentes para que estos puedan brindar un servicio educativo sin violencia, se ha logrado advertir que el MINEDU presume que los docentes conocen como educar sin violencia, creyendo ilusamente que todos los licenciados en educación fueron formados para brindar un servicio de educación de calidad; sin embargo, ello resulta una utopía, toda vez que de las entrevistas efectuadas las tres docentes respondieron ante la pregunta ¿En la Universidad de donde egresó de la carrera de Educación le enseñaron cuáles son las formas de corrección disciplinaria que debe darse a un alumno? lo siguiente:

---

<sup>18</sup> Denise Vaillant. Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencia, temas y debates  
Pg. 27

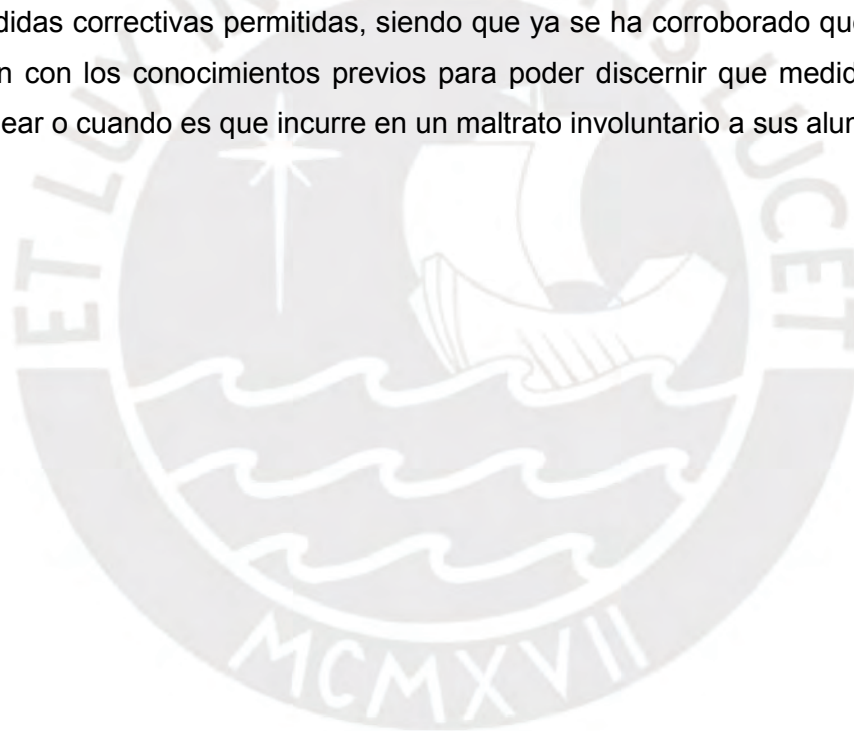


“No, porque uno lo va aprendiendo con el transcurso del tiempo con la práctica.”

“Bueno nadie nos enseña las correcciones, yo pienso que el docente con su experiencia va adquiriendo como formar a los estudiantes, porque nadie te da las pautas; con la experiencia se va viendo, tú tienes que ver cómo puedes mejorar con el estudiante, como lo puedes guiar, la experiencia es lo que más te ayuda.”

“No, antes no se veían muchos casos de violencia, entonces no le tomábamos tanta importancia, (...).”

Estas respuestas no hacen otra cosa que afianzar la carente formación docente respecto a las formas de corrección disciplinarias permitidas en nuestro país, lo que implica que el MINEDU debe dejar de suponer que los docentes nombrados tienen conocimiento de las medidas correctivas permitidas, siendo que ya se ha corroborado que los docentes no cuentan con los conocimientos previos para poder discernir que medidas correctivas debe emplear o cuando es que incurre en un maltrato involuntario a sus alumnos.



## CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS EXISTENTES

Selección de la causa sujeta de intervención:

Causa Directa 2: Escasa exigencia en los procesos de evaluación para el nombramiento docente

### 3.1. Alternativa existente 1

EXIGENCIA DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN EL PROCESO DE NOMBRAMIENTO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

#### ***Exámenes psicológicos y psiquiátrico en la Policía Nacional del Perú***

La violencia no es una realidad ajena a otras instituciones del Estado, es por esa razón que la Policía Nacional del Perú a raíz de “algunos feminicidios en los que han estado implicados agentes del orden, el jefe de la Región Policial Lima, general Gastón Rodríguez Limo, dispuso que todo el personal de la Policía, tanto oficiales y subalternos, se sometan a pericias psicológicas y psiquiátricas, las cuales han iniciado desde junio de 2018, teniendo como objetivo evaluar a 131 mil policías del país.

Esta iniciativa obedece también a las cifras obtenidas por la propia Policía Nacional del Perú, a través de los cuales arrojaron como resultados que los suboficiales son los que cometen más infracciones, faltas y delitos como accidentes de tránsito en estado de ebriedad, uso antirreglamentario del arma, asaltos, tráfico de drogas, sicariato, violencia familiar y feminicidio. Teniendo como dato importante que, en el 2017, 3237 efectivos recibieron sanción simple, 318 amonestaciones, 359 pasaron a disponibilidad y 2993 fueron sancionados con rigor. Los agentes que pasaron al retiro por faltas muy graves sumaron 504; y de los 7411 policías sancionados por medidas disciplinarias, 6753 fueron suboficiales

Como se ha evidenciado esta problemática requería ser atendida, debiendo actuarse de inmediato, por lo que ello originó implementar una evaluación de aptitud psiquiátrica, psicológica, familiar social en la cual conste como mínimo una descripción de la personalidad, aptitud para portar armas o condiciones y antecedentes psiquiátrico-psicológicos, entre otros informes.

Por otro lado, el exdirector de la PNP General Luis Montoya planteó que las evaluaciones psicológicas y psiquiátricas se deben dar tanto en el ingreso del agente como durante su permanencia en el servicio activo, o incluso para su seguimiento tras el retiro, lo que permitiría detectar a tiempo a las personas desadaptadas, conflictivas o violentas.

En tanto, el director de la Macro Región Policial Piura y Tumbes, César Cervantes Cárdenas, aseguró que esta es una evaluación para mejorar la atención del personal de la PNP con la ciudadanía, afirmando que todo el personal, por grupos, va a pasar por este examen, con el objeto de ver cómo está la inteligencia emocional de los efectivos, ya que todo análisis que se haga es para beneficio de la ciudadanía y también para el personal, pues mientras mejor capacitados estén, harán una buena labor”. (La República, 2018).

### ***La necesidad de exigir evaluaciones psicológicas en el proceso de nombramiento de la carrera pública magisterial***

Teniendo como referencia la iniciativa emprendida por la Policía Nacional del Perú al implementar las evaluaciones psicológicas y psiquiátricas en sus efectivos policiales, esto a consecuencia de las cifras alarmantes que evidenciaron que existe un gran número de agentes del orden que vienen cometiendo infracciones, faltas y delitos graves que atentan no solo con el respeto estricto del orden, sino también transgreden los derechos de los ciudadanos.

Al respecto, es necesario poder considerar esta medida como una alternativa apropiada ante el alto índice de violencia por parte de los docentes a los estudiantes en las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario, toda vez que dicha propuesta puede ser aplicada en el proceso de nombramiento de la carrera pública magisterial, permitiendo de ese modo obtener un mejor filtro de detección de los malos elementos, lo que evitaría el ingreso de docentes conflictivos, violentos o que pongan en riesgo el normal desarrollo integral de los alumnos.

La implementación de las evaluaciones psicológicas en el proceso de nombramiento de la carrera pública magisterial es uno de los mecanismos que propiciaría detectar oportunamente aquellos docentes que no cuentan con el perfil óptimo para brindar un servicio educativo de calidad, lo que originaría obtener una selección mucho más rigurosa, a fin de quedarnos con los profesores más idóneos que cumplan con la consigna de ser un agente fundamental del proceso educativo, el cual tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.

### **3.2. Alternativa existente 2**

INCLUIR UNA ETAPA FORMATIVA EN EL PROCESO DE NOMBRAMIENTO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

#### ***Modelo de proceso evaluación en la SUNAFIL***

Mediante la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, se aprobó la carrera del Inspector del Trabajo como elemento integrante del Sistema de Inspección del Trabajo, con la finalidad de institucionalizar una política laboral orientada a garantizar los derechos fundamentales del trabajo, la seguridad y salud ocupacional, la previsión social, brindar orientación y asesoría técnica a los empleadores y trabajadores, entre otras finalidades, refiriendo que debe regularse el contenido de dicha carrera.

Posteriormente, se aprueba mediante Decreto Supremo N° 021-2007-TR, el Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo, en cuyo numeral 3.1. del Art. 3° de dicho dispositivo legal establece que el ingreso como servidor integrante de la Carrera de Inspector del Trabajo se hará en el grupo de Inspector Auxiliar, mediante concurso público, pudiendo acceder los ciudadanos de nacionalidad peruana que sean mayores de edad y que cuenten con título profesional; del mismo modo la propia Ley N° 28806 precisa que el nivel de Inspector Auxiliar es el nivel inicial o de ingreso a la carrera inspectiva, al cual se accede mediante un proceso de selección público y objetivo basado en razones técnicas de aptitud.

Es así que desde la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ésta se viene haciendo cargo del Concurso Público de Méritos para la selección de los Inspectores Auxiliares, la misma que cuenta con las siguientes etapas:

- a) Verificación del registro e inscripción de postulaciones online.
- b) Evaluación de capacidades (Evaluación psicotécnica y de conocimientos)
- c) Evaluación curricular
- d) Etapa Formativa
- e) Entrevista Personal

Cabe recalcar que la etapa o fase más resaltante de dicho concurso se centra en la etapa formativa, la misma que se trata de un curso o capacitación a través del cual se imparten contenidos teóricos – prácticos vinculados al Sistema de Inspección del Trabajo,

los cuales contribuyen a la formación técnica normativa del postulante. Esta etapa es evaluada y tiene un puntaje mínimo aprobatorio de cincuenta y cinco (55) puntos para acceder a la siguiente etapa del concurso, considerándose que el puntaje máximo es de cien (100).

Los postulantes que acceden a esta etapa se comprometerán a desarrollar el Programa de dedicación exclusiva hasta el final del mismo, aceptando los criterios de permanencia y evaluación que le sean impartidos. La evaluación de esta etapa puede estar a cargo de una entidad especializada externa (SUNAFIL, 2018).

Como se ha podido observar el diseño del Concurso Público de Méritos para la selección de los Inspectores Auxiliares contiene una propuesta interesante al haber incluido una fase formativa, ya que ésta permite interactuar directamente con el postulante, dotándole de conocimientos al capacitarlo e instruirlo, con la finalidad que cuente con todas las herramientas necesarias para desempeñarse en el cargo de manera eficiente, permitiendo de ese modo que la entidad pueda seleccionar a los mejores postulantes con los perfiles más óptimos.

### ***La importancia de incluir una Etapa Formativa en el proceso de nombramiento docente***

El proceso de nombramiento docente regulado por la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial carece de la exigencia y el rigor que requiere para seleccionar a los mejores educadores, siendo que dicho proceso gira en torno a la rendición de la Prueba Única Nacional, el cual es la única fase por la que se tiene que pasar para llegar a ser un docente nombrado en nuestro país.

El actual proceso de nombramiento, estaría provocando tener bajos estándares en un proceso de selección de gran relevancia, ya que se trata de escoger a profesionales que se encargaran de la educación de los futuros ciudadanos de nuestra sociedad, los cuales requieren docentes que brinden un servicio educativo de calidad e impartan una educación libre de violencia.

Aunado a lo descrito anteriormente, se debe considerar que los docentes no cuentan con una adecuada formación inicial respecto a cómo brindar una educación sin violencia, puesto que ni la universidad, ni el propio Estado los instruyen para emplear medidas correctivas pedagógicas que colinden con el buen trato, provocando que los docentes

empleen medidas disciplinarias a su libre albedrío, que en muchas ocasiones dañan o lesionen la integridad del alumnado.

Bajo esa premisa es indispensable que el MINEDU considere incluir dentro de su proceso de nombramiento docente una fase formativa similar a la empleada por SUNAFIL que permita capacitar y dotar de conocimientos y habilidades a los que aspiran a ser docente en el sector público, instruyéndolos y formándolos para que sean capaces de educar en un ambiente sin violencia empleando medidas disciplinarias pedagógicas adecuadas, y que asimismo, éstos puedan aprender a manejar sus impulsos, temperamentos y emociones ante cualquier circunstancia adversa presentada en las aulas, teniendo en cuenta que su labor como educador es contribuir con la formación de sus alumnos, debiendo mostrar siempre idoneidad profesional.

### **3.3. Alternativa existente 3**

INCLUIR LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

#### ***La aplicación del polígrafo en el proceso de admisión a la Policía Nacional del Perú y en el proceso de selección del personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones***

Es preciso señalar que el Estado ha implementado la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 - 2021, la cual ha sido aprobada mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, cuyo Plan establece el modelo de integridad para las entidades del sector público, en el cual se considera, entre otros, el subcomponente de política de contratación de personal, señalando como acciones sugeridas, entre otras, establecer mayores filtros en los procedimientos de contratación de personal en posiciones sensibles, y evaluar la posibilidad de utilizar filtros más rigurosos como el uso del polígrafo.

Asimismo, debemos tener presente que la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece los principios, deberes y prohibiciones éticas que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública; señalando que el servidor público actúa de acuerdo a principios de la función pública, entre otros, el principio de probidad, el cual implica actuar con rectitud, honradez, honestidad en aras de satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal.

Según el Tribunal Constitucional en su Sentencia recaída en el Expediente N° 00273-2010-PA/TC señala que “el examen del polígrafo permite registrar los diversos cambios en los patrones cardiovasculares, respiratorios y electrodérmicos que experimenta una persona al responder una pregunta. Se trata, pues, de una técnica que sirve para hacer un diagnóstico del apartamiento consciente de la verdad o no de una persona al momento de emitir sus respuestas (...)”.

Asimismo, dicho Tribunal señala que “existen supuestos en los cuales el examen del polígrafo sí se encontraría constitucionalmente justificado pues, como se ha dicho en reiterada y constante jurisprudencia, ningún derecho fundamental es absoluto, sino que puede ser sometido a restricciones o limitaciones, a condición de que éstas sean en definitiva razonables y proporcionables, por derivarse de ellas más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes en conflicto (...)”.

Bajo esa premisa, tanto la PNP como el Ministerio de Transportes y Comunicaciones han incorporado dentro de sus procesos de selección de servidores la aplicación del polígrafo, con la finalidad de contar con mejores filtros que permitan identificar a tiempo a los malos elementos.

#### ***Proceso de admisión de la PNP***

El proceso de admisión en la Policía Nacional del Perú ha sido modificado mediante Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional N° 185-2019-COMGEN/ENFPP-PNP de fecha 26 de marzo de 2019, a través del cual modifica la Directiva N° 02-2019-ENFPP-PNP/UAI – “Directiva que establece normas y procedimientos para el Proceso de Admisión 2019 – I a la Unidad de Pregrado – Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú”, donde se ha incluido como etapa del proceso de admisión el polígrafo como parte de un sistema de integridad y de control para prevenir la corrupción en la PNP.

En el año 2018 el ministro del interior, Carlos Morán, sostuvo que la prueba del polígrafo, como instrumento científico, no es un detector de mentiras, sino un examen de integridad que, en este caso, ayudará a determinar cuan confiable es aquel joven que aspira a sumarse a las filas de la PNP, y descartar así a los malos elementos. (La República, 2018)

Es así, que en el proceso de admisión 2019 de la PNP se presentaron más de 500 postulantes, quienes fueron sometidos, por primera vez en la historia, a la prueba del polígrafo que mide su grado de integridad y confiabilidad para ingresar a la carrera policial.

Dicho examen estuvo a cargo del Departamento de Confiabilidad y Evaluación de la Credibilidad de la Dirección de Inteligencia de la PNP. Su duración fue de dos horas y media a tres horas, cuyos resultados se obtuvieron el mismo día y fue desarrollada por 50 poligrafistas expertos que evaluaron diariamente alrededor de 100 postulantes en cuatro turnos de trabajo (RPP Noticias, 2019).

### ***Proceso de selección del personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones***

Que, mediante Resolución Secretarial N° 088-2019-MTC/04 de fecha 31 de mayo de 2019, se aprobaron los “Lineamientos para la utilización de la prueba de poligrafía para los funcionarios y servidores de confianza en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones”, los cuales consideraron los criterios y condiciones reconocidos por el Tribunal Constitucional, a fin de establecer una herramienta eficaz que permita fortalecer las acciones en la lucha contra la corrupción.

La evaluación fue aplicada por Josefa Pastor Alzamora, poligrafista profesional, acreditada por la Asociación Americana de Poligrafía, quien se encargó de evaluar a la ministra y los viceministros, continuando posteriormente con todos los directivos y servidores de confianza que tienen a su cargo procesos sensibles en el MTC.

La ministra María Jara, señaló que: “Hemos llegado a un punto de inflexión y ya no más. De aquí para adelante construimos transparencia, confianza, podemos mirar a los ojos y tener esperanza que, al 2021, el Perú será un país mucho mejor y aquí, en el MTC, la cuota adicional a nuestras tareas es la lucha contra la corrupción”. (Andina, 2019)

En ese sentido, tomando en consideración las razones por las cuales tanto la PNP y el MTC viene aplicando la evaluación del polígrafo. Es preciso señalar que en los casos de violencia que ejerza un docente contra un estudiante, especialmente en hechos de hostigamiento y violencia sexual se configura el incumplimiento de probidad y el deber de respetar los derechos de los estudiantes<sup>19</sup>, máxime si se tiene en cuenta que se le exige al docente un compromiso ético mayor que supone en todo momento el respeto de los

---

<sup>19</sup> Fundamento 64 de la Resolución N° 000123-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 16 de enero de 2019



derechos humanos. Por consiguiente, la exigencia a un docente de acreditar la idoneidad profesional debe ser igual de importante como la que se le exige a un policía o a un servidor o funcionario del MTC que acredite integridad en su actuar, toda vez que lo que se busca en estos casos es no poner en riesgo la integridad de los estudiantes.

Consecuentemente, la experiencia de la PNP y el MTC, donde se han empleado el uso del polígrafo en sus procesos de selección de servidores y funcionarios, se propone aplicarlo dentro del proceso de nombramiento en la carrera pública magisterial, ya que se advierte la necesidad de seleccionar docentes idóneos en el cargo, que brinden un servicio educativo sin violencia con un enfoque de derechos, siendo que los índices de violencia que ejercen los docentes contra los estudiantes, son alarmantes; y de no emprender acciones que mejoren los filtros de selección que impidan que se incorporen docentes que ponga en riesgo la integridad de los alumnos, ésta realidad persistirá.

Estas propuestas parten de experiencias de buenas prácticas realizadas en nuestra realidad, ya que no existe una evaluación de impacto al ser propuestas de innovaciones, el cual supondría tener que esperar para establecer una evaluación de opiniones técnicas. Asimismo, los diseños tomados son los más cercanos a nivel nacional, el cual como parte innovadora es idóneo incorporarlo en el sector educación, partiendo como prueba piloto en la UGEL 02.

No obstante, debemos dar a conocer que el uso del polígrafo ha sido aplicado como un examen de control de confianza al personal de seguridad pública de la Zona Metropolitana de Guadalajara, prueba que fue realizada por el Centro Estatal de Control de Confianza de Jalisco – México, procedimientos que se encuentran regulados en el Artículo 5° de la Ley de Control de Confianza del Estado de Jalisco y demás Municipios, el cual tiene la aplicación para el proceso de “Nuevo Ingreso, Permanencias, Promoción, Reevaluaciones”<sup>20</sup>.

De acuerdo con la epistemología de Susan Haack, podemos señalar que los exámenes de control de confianza (polígrafo) nos pueden ayudar a encontrar a personas con ética y con valores que ayuden a un desarrollo y formación del estudiante y nos apoye para desentrañar:

---

<sup>20</sup> Jalisco, Congreso del Estado de Gobierno de Jalisco Poder Ejecutivo, Ley de Confianza del Estado de Jalisco y sus Municipios. Guadalajara: Periódico Oficial de Jalisco, 2012. Vol. CCCLXXIII, 24035/LIX/12

“conceptos para la valoración del estado epistémico de una persona. El decir que una persona tiene justificación para creer algo, de aquí en adelante, hacer una evaluación favorable para su estado epistémico. Por tanto, la tarca de la explicación requiere aquí una aclaración descriptiva de un concepto evaluativo”<sup>21</sup>

Por otro lado, debemos también referirnos a la experiencia que viene aplicando la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada adscrito al Ministerio de Defensa Nacional de Colombia, quien se encarga de controlar, inspeccionar y vigilar sobre los servicios de vigilancia y seguridad privada. De acuerdo a la Resolución N° 2593 del año 2003 se autorizó y reguló el uso del polígrafo por parte de los servicios de su sector, el cual es usado para el proceso de selección en su mayoría de veces. Ahora bien, es preciso indicar que el diario El Tiempo de Colombia<sup>22</sup> detalla que, de acuerdo a las estadísticas del sector estatal, el uso del polígrafo ha ido en aumento, a tal punto que cerca del 60% de las entidades del estado las emplean.

Por consiguiente, es razonable la aplicación de la prueba del polígrafo ya que nos podría validar factores sociales, históricos y psicológicos de la vida del participante para el nombramiento docente; pues debemos establecer que dentro del magisterio deben existir personal con el perfil de probidad acorde a las exigencias de las instituciones nacionales e internacionales, el cual nos ayude a obtener la confianza de la ciudadanía y más de los padres de familia.

---

<sup>21</sup> Haack Susan. 1997. Evidencia e Investigación hacia la Reconstrucción en Epistemología. Madrid. Tecnos. 1997

<sup>22</sup> Información obtenida del diario El Tiempo. Fecha de consulta: 14/06/2020  
<https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/uso-del-poligrafo-en-empresas-e-investigaciones-en-colombia-111878>

## CAPÍTULO IV: DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN INNOVADORA

### 4.1. Marco teórico de la intervención innovadora

#### 4.1.1. Definición de innovación

Existen diferentes y muchas definiciones de innovaciones, dependiendo del contexto en que se utilice. Fernando García Gonzales (2012), señala que la innovación es “la aplicación de nuevas ideas, conceptos, productos, servicios y prácticas, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad y la competitividad. Un elemento esencial de la innovación es su aplicación exitosa de forma comercial. No solo hay que inventar algo, sino también, introducirlo en el mercado”.

Asimismo, se ha descrito que la innovación es “utilizar el conocimiento y generarlo si es necesario, para crear productos, servicios o procesos que son nuevos para la empresa, o mejorar los ya existentes, consiguiendo con ello tener éxito en el mercado” (Mulet, 2012).

#### 4.1.2. Innovación en el Sector Público

La innovación en el Sector Público ha sido un tema desarrollado por muchos autores, quienes desde su perspectiva definen a este tópico de la siguiente manera:

**Tabla 7: Innovación en el Sector Público**

<b>¿Qué se entiende por innovación en referencia al sector público?</b>	
Moore et al, (1997)	Definen la innovación en términos de novedad y el grado de cambio en relación con la organización: “Una innovación es cualquier cambio razonablemente significativo en la forma en que una organización opera, se administra o define su misión básica”.
Mulgan y Albury (2003)	Son “nuevas ideas que funcionan”, para luego precisar que: “La innovación exitosa es la creación e implementación de nuevos procesos, productos, servicios y métodos de entrega que dan lugar y se traducen en mejoras significativas en los resultados de eficiencia, eficacia y calidad”.
Osborne y Brown (2005)	La innovación es un proceso diferente a la invención y consiste en la aplicación y/o adaptación de nuevos conocimientos: Hay tres elementos implicados: los actores (innovadores), el proceso (la innovación) y los resultados (innovaciones). El elemento central que distingue la

	<p>innovación del cambio incremental es el impacto del proceso de cambio en la discontinuidad con el paradigma predominante de organización, producto/servicio o mercado.</p>
Hartley (2006)	<p>Son nuevas ideas que se aplican, que por lo general son lo suficientemente duraderas como para afectar de manera apreciable el carácter o las operaciones de la organización (y por tanto son mucho más que mejoramiento continuo), que son reconocidas como tales por los actores clave interesados y que no necesariamente son exitosas.</p>
Proyecto Publin (Koch y Hauknes, 2006)	<p>La innovación en el sector público radica en “hacer algo diferente y deliberadamente con el fin de lograr ciertos objetivos o bien, cambios deliberados en el repertorio de acciones o comportamientos con un objetivo específico en mente”.</p>
National Audit Office – NAO UK (2006)	<p>La innovación es tener ideas nuevas, desarrollando las mejores y aplicándolas de tal manera que hay (al menos) una buena probabilidad de que van a mejorar los métodos con los que opera la organización y/o realiza sus actividades. Las nuevas ideas sin algún grado de aplicación no son suficientes.</p>
CEPREDE (2006)	<p>La innovación en el sector público, “debería ser definida en un sentido más amplio, como todo proceso de generación y aplicación de nuevas ideas capaces de mejorar la operatividad de las instituciones y elevar el nivel de vida de una sociedad”.</p>
Audit Comission (2007)	<p>Son las prácticas realizadas por las organizaciones con el fin de mejorar el producto o servicio que prestan, caracterizado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambio – cambio radical e impacto</li> <li>- Novedad – es algo nuevo para la organización en cuestión</li> <li>- Acción – supone llevarlas a cabo, no sólo es una “buena idea”</li> </ul>
Geoff Mulgan (2007)	<p>La definición más simple es que la innovación en el sector público apela a que las nuevas ideas funcionen en la creación de valor público. Las ideas tienen que ser, por lo menos en parte, nuevas (en lugar de sólo mejoras), tomadas en cuenta (en lugar de ser sólo buenas ideas) y útiles. Esta definición, por lo tanto, requiere que las innovaciones deben ser nuevas, estar implementadas y tener un impacto positivo en la creación de valor público.</p>
Currie et al, sobre el concepto de <i>innovativeness</i> (2008)	<p>Supone “la búsqueda de soluciones creativas, inusuales o nuevas a los problemas y necesidades, incluyendo nuevos servicios y formas de organización y mejora de los procesos”.</p>

Australian National Audit Office - ANAO (2009)	“La innovación es la aplicación de nuevas ideas para producir mejores resultados”.
Christian Bason (2010)	Es el proceso de crear una nueva idea y transformarla en valor para la sociedad (valor público).
Department of Business, Innovation and Skills – BIS, UK (2010)	La innovación es el proceso de identificación, verificación, aplicación y difusión de ideas que agreguen valor.

Fuente: Revista Chilena de Administración Pública

Luego de haber apreciado sendos conceptos de innovación en el sector público, es preciso conocer cuáles son las razones que la motivan, toda vez que ello nos servirá de sustento para implementar políticas públicas que deben dar solución a las problemáticas que se adviertan en la Administración Pública.

Tabla 8: Razones para innovar en el Sector Público

<b>Razones para innovar en el sector público</b>	
Mulgan y Albury (2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Para responder más eficazmente a los cambios de las necesidades públicas y las crecientes expectativas ciudadanas (sobre todo hoy en día, para superar el obsoleto enfoque fordista de “una talla única válida para todos” y la exigencia por un trato más personalizado y adaptado a las necesidades de los usuarios);</li> <li>b) Para contener los costes y aumentar la eficiencia, especialmente en contextos de restricciones presupuestarias y políticas de austeridad fiscal;</li> <li>c) Para mejorar la prestación y los resultados de los servicios públicos, especialmente para atender las áreas donde las pasadas políticas públicas han hecho pocos progresos o, sencillamente, han fracasado en sus resultados esperados e impacto; y</li> <li>d) Para aprovechar todo el potencial de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).</li> </ul>
Morán (2004)	a) La innovación es central para el papel del sector público. De hecho, será el principal motor de la próxima ola de reformas – aquellas que se centran en mejorar la prestación de servicios para los ciudadanos;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) La innovación en el sector público es acerca de la incesante búsqueda de mejores resultados a través de todos los involucrados;</li> <li>c) La innovación fortalece la democracia. Un servicio público innovador refuerza las conexiones entre las personas, sus comunidades y los gobiernos;</li> <li>d) La innovación puede alinear mejor las actividades del gobierno y el sector público con las necesidades de los ciudadanos (generando una red de servicios más unificada, articulada y flexible o adaptable hacia quienes va orientada); y</li> <li>e) Por último, la innovación puede ayudar a resolver las fallas (tan frecuentes) en el diseño e implementación de las políticas públicas.</li> </ul>
OECD (2010)	Fomentar la innovación en el sector público en todos los niveles de gobierno mejora la prestación de servicios públicos, mejora la eficiencia, cobertura y equidad, y crea externalidades positivas en el resto de la economía.

**Fuente: Revista Chilena de Administración Pública**

En base a lo descrito por los diferentes autores sobre la innovación en el sector público, podríamos definirlo como el proceso de generación y aplicación de nuevas ideas, las cuales buscan dar soluciones creativas, inusuales o nuevas a los problemas y necesidades, como la mejora de los servicios, procesos o formas de organización, esperando obtener tener un impacto positivo en la creación de valor público.

Por consiguiente, la innovación en el sector público, permite que apostemos por propuestas creativas que logren aumentar la eficiencia en los procesos y en la prestación de servicios a cargo del Estado, todo con el objeto de lograr el bien común.

#### **4.1.3. Tipos de innovación en el sector público.**

Si bien la innovación en el sector público tiene su propia definición, ésta también nos señala diferentes tipologías, dimensiones y niveles, el cual nos ayudará a tener un mejor panorama y podamos determinar los lineamientos pertinentes, con la finalidad de proyectarlo en nuestra investigación:

Según el autor José Mercedes Zapata Morante ha clasificado la innovación de acuerdo a la investigación realizada por LTCPROJECT y la Universidad Adolfo Ibáñez (2012), de la siguiente manera:

- a) **Innovación incremental:** Se basa en la incorporación de mejoras en un servicio, proceso o producto ya existente con el objetivo de aumentar su funcionalidad y/o mejorar su eficiencia. La diferencia entre los procesos de mejora continua y la innovación incremental radica en el nivel de riesgo que asumen.
- b) **Innovación radical:** Aquella que genera un cambio importante en la administración, a través de la incorporación de nuevas metodologías o tecnologías que lo posibilitan. Hace referencia a la creación de una nueva categoría de producto o servicio, en el marco de un modelo o de unas reglas ya existentes. Un ejemplo podría ser la reformulación del transporte urbano de una ciudad (Transmilenio en Bogotá).
- c) **Innovación disruptiva:** Supone una ruptura con las reglas de juego de una determinada área, plantea una fuerte discontinuidad con lo existente, un cambio en las reglas del juego en la que opera el servicio y cómo este se entrega a los ciudadanos. Esta transformación profunda repercute en la modificación de los hábitos del usuario”.

#### 4.2. Diseño específico de la intervención innovadora

La propuesta de intervención del presente trabajo persigue un enfoque de innovación incremental, ya que incorpora mejoras a un proceso ya regulado actualmente, con lo que se busca mejorar el proceso de nombramiento en la Carrera Pública Magisterial, haciéndolo más exigente con el objeto de contrarrestar la problemática latente del alto nivel de violencia que ejercen los docentes a los estudiantes, lo que permitiría identificar a tiempo aquellos docentes que no son aptos para brindar un servicio de educación en base a un enfoque de derechos.

En ese sentido, es preciso recalcar que nuestro proyecto de innovación tiene como fin priorizar una política preventiva que logre desde un inicio contar con docentes idóneos para la prestación del servicio educativo, ya que existe otro tipo de abordaje sobre el problema planteado, y esto es referido a contrarrestar el alto nivel de violencia ejercida por los docentes nombrados, quienes ya se encuentran dentro de la carrera pública magisterial, lo cual es un problema que presenta mayor dificultad de intervención y por ende ameritaría otra propuesta de implementación.

## ESTRUCTURA DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN



La violencia que ejercen los docentes hacia los estudiantes, no solo genera consecuencias adversas hacia las víctimas, como secuelas físicas o emocionales; sino, genera también consecuencias a nivel social, como el incremento de la violencia y la deficiencia en el servicio educativo público, los cuales desacreditan al Estado como ente protector de los niños, niñas y adolescentes, esto es debido a las escasas medidas de prevención que debería adoptar el MINEDU.



Por esa razón es importante que el sector de educación, implemente acciones que permita que éste ciclo de violencia cese de manera progresiva, debiendo ser una de las medidas reforzar el proceso de nombramiento en la Carrera Pública Magisterial, teniendo mejores filtros de selección de docentes, y de este modo detectar a tiempo aquellos perfiles de docentes que podrían poner en riesgo la integridad de los estudiantes.

Ahora bien, en 1991, Dessler nos menciona que:

Un perfil psicológico se identifica para conocer que individuo podría obtener un cargo determinado en un proceso de selección, permitiendo que se genere un mejor desempeño de los trabajadores ante las necesidades de la organización. Para lograr tener una percepción más adecuada de las características de una persona, se debe de identificar los antecedentes de la persona, para ello, se debe de conocer su pasado, su entorno laboral y familiar, es decir su historia de vida relevante, a fin de entender cómo se han sobrellevado y afrontado diferentes situaciones y, con ello, poder predecir cómo lo harán en un futuro cuando logren incorporarse en una nueva organización.

Lo que menciona Dessler, es importante y da validez a la primera alternativa que hemos planteado; ya que es importante que los docentes que impartan la educación a nuestros estudiantes sean evaluados y pasen por una evaluación psicológica, con la finalidad de tener a los profesionales más idóneos para el cargo, toda vez que en sus manos se encuentra la responsabilidad de formar a los futuros ciudadano de nuestra sociedad, evitando que estos se expongan en un ambiente escolar que afecte su autoestima y los aleje de una formación constante y de calidad.

Con el proceso de nombramiento actual se ha identificado que durante el periodo 2015 se inscribieron 28,544 docentes en todo Lima Metropolitana (es decir en las 7 UGEL), logrando el nombramiento solo en la UGEL 02 la cantidad de 229 docentes; y durante el 2017 se inscribieron 30,761 docentes en toda Lima Metropolitana, logrando el nombramiento en la UGEL 02 la cantidad de 299 docentes<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Información obtenida del Oficio N°5942-2019-MINEDU/SG-OACIGED. Ministerio de Educación

En ese sentido, nuestra propuesta cuenta con 3 etapas adicionales a las ya existentes, siendo la siguiente: Etapa Formativa, Evaluación del Polígrafo y Evaluación Psicológica.

La propuesta del presente proyecto de innovación considera una Etapa formativa dentro del proceso de nombramiento en la Carrera Pública Magisterial, con la finalidad de instruir a todos los postulantes docentes a través de capacitaciones sobre la aplicación de estrategias de disciplina con enfoque de derechos, y de este modo los postulantes tengan claro cómo evitar incurrir en hechos de violencia y aplicar las medidas disciplinarias permitidas. Asimismo, debemos precisar que dicho proceso es eliminatorio, lo que implicaría que solo los postulantes que han demostrado una aplicación de estrategias de disciplina correcta, continúen con la siguiente etapa.

Aunado a ello, también se ha considerado implementar la prueba del polígrafo dentro del proceso de nombramiento, propiciando que a través de dicho filtro pueda advertirse a tiempo aquellos postulantes que tengan un perfil agresor o que ponga en riesgo la integridad de los estudiantes.

Dicha propuesta, parte de experiencias de buenas prácticas realizadas en diversos sectores del Estado peruano, como ya se ha desarrollado en la alternativa 3. De otro lado, tanto México como Colombia vienen implementando el proceso de prueba del polígrafo en su concurso de selección de personal tanto en el sector público como privado, lo cual ayuda a conocer más sobre el postulante validando factores sociales, históricos y psicológicos<sup>24</sup>. (Navejas y Orozco, 2017)

Por último, se implementará la prueba psicológica, etapa importante que nos ayudará a determinar cómo se encuentran nuestros postulantes, es por ello que se ha determinado que esta etapa sea la penúltima evaluación, toda vez que de ellos depende la formación y el bienestar de los estudiantes. Asimismo, se debe tener en cuenta que la cantidad de docentes que se nombran es viable para la aplicación de una evaluación psicológica, tomando en consideración que previamente han realizado la etapa formativa y la evaluación del polígrafo, las cuales son etapas de carácter eliminatorios.

---

<sup>24</sup> Navejas y Orozco. 2017. Jalisco, Congreso del Estado de Gobierno de Jalisco Poder Ejecutivo, Ley de Confianza del Estado de Jalisco y sus Municipios. Guadalajara: Periódico Oficial de Jalisco

### 4.3. Matriz e indicadores de la intervención innovadora

Tabla 9: Causas identificadas y Resultados propuestos

Nivel de causalidad	Problema	Resultado
Causa Directa	Escasa exigencia en los procesos de evaluación para el nombramiento en la carrera pública magisterial.	Nombramiento de docentes idóneos para prestar el servicio de educación pública.
Causas Indirectas	Falta de evaluaciones psicológicas a los postulantes del nombramiento en la carrera pública magisterial.	Postulantes al nombramiento de la carrera pública magisterial capacitados en disciplina en enfoque de derechos.
	Inexistencia de una etapa formativa en el proceso de nombramiento en la carrera pública magisterial que instruya sobre educación sin violencia.	Postulantes que forman parte del proceso cuentan con un estado de salud mental mínimo para poder ejercer la docencia.
	Falta de observancia respecto a la convivencia que haya tenido el postulante fuera y dentro de una Institución Educativa.	Implementación del polígrafo como prueba final en el proceso de nombramiento de la carrera pública magisterial.

Fuente: Elaboración Propia

El presente trabajo de investigación ha identificado como problema el alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes del nivel secundaria en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 entre 2013 – 2017, por lo que resulta necesario elaborar una propuesta de nombramiento de docentes idóneos para prestar el servicio de educación pública, mejorando con ello los filtros de selección a fin de reducir los índices de violencia que ejercen los docentes hacia los estudiantes, logrando que los nuevos docentes que ingresen a la carrera pública magisterial no pongan en riesgo la integridad de los estudiantes.

#### 4.3.1. Indicadores:

#### CAUSA 2 “Escasa exigencia en los procesos de evaluación para el nombramiento docente”

De acuerdo con las causas identificadas en el presente trabajo, se identificó una causa relevante frente a la demás, el cual tiene el enunciado de “Escasa exigencia en los procesos de evaluación para el nombramiento docente”, cuya causa originaría el Alto Nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes del nivel secundaria en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02 entre 2013 – 2017. Es por ello que, se ha identificado 3 alternativas de solución frente a este problema:

- Etapa formativa
- Evaluación del polígrafo
- Evaluación psicológica

## Marco Lógico de Intervención

Problema	Resultados	Metas	Indicadores
<b>Resultado</b>	Nombramiento de docentes idóneos para prestar el servicio de educación pública.	Los postulantes que ingresen a la carrera pública magisterial brindan un servicio de educación en entornos escolares seguros libres de violencia.	% de postulantes aptos en todo el proceso de evaluación.
<b>Objetivo 1</b>	Postulantes al nombramiento de la carrera pública magisterial capacitados en disciplina en enfoque de derechos.	Los postulantes cuentan con estrategias de disciplina con enfoque de derechos.	% de postulantes que saben cómo implementar herramientas para promover la disciplina con enfoque de derechos.
<b>Actividad 1.1</b>	Taller práctico referente a la implementación de un entorno escolar seguro libre de violencia, a través de casos reales.	Los postulantes comprenden el enfoque de un entorno escolar seguro libre de violencia.	70% de postulantes que comprenden la relevancia de promoción de un entorno escolar seguro libre de violencia hacia los estudiantes.
<b>Actividad 1.2</b>	Taller práctico referente a las normas de protección de los niños, niñas y adolescentes.	Los postulantes conocen las normas de protección de los niños, niñas y adolescentes.	80% de postulantes que conocen las normas de protección de los niños, niñas y adolescentes.
<b>Actividad 1.3</b>	Entrevista de evaluación de estabilidad emocional.	Identificación de estabilidad emocional, que permita identificar que el postulante tiene la capacidad de brindar un servicio de educación en entornos escolares seguros libres de violencia.	% de entrevistas que obtienen un informe correctamente diagnosticado.
<b>Objetivo 2</b>	Implementación del polígrafo como prueba final en el proceso de nombramiento de la carrera pública magisterial.	Identificar aquellos docentes que garantizan que los estudiantes tengan un entorno escolar seguro libre de violencia.	% de postulantes que pasen por la prueba del polígrafo, en un tiempo establecido.
<b>Actividad 2.1</b>	Convenio con la Policía Nacional del Perú, para que brinden el servicio de prueba del polígrafo.	Reclutar a 50 polígrafistas, que puedan realizar una evaluación de polígrafo, con experiencia acreditada y con buenas referencias.	Convenio firmado.
<b>Actividad 2.2</b>	Coordinación Sectorial: UGEL, DRELM y MINEDU establecen y determinan las preguntas, relacionadas al servicio de educación en entornos escolares seguros libres de violencia.	Elaboración del listado de las preguntas que determinen un enfoque de derechos y una educación en entornos escolares seguros libres de violencia.	Numero de preguntas que ayuden a identificar el grado de enfoque de derechos y una educación en entornos escolares seguros libres de violencia del postulante.
<b>Actividad 2.3</b>	Aplicación de la prueba del polígrafo al postulante.	Identificar aquellos postulantes que respetan el enfoque de derechos y una educación en entornos escolares seguros libres de violencia.	% de prueba de polígrafos aplicados correctamente.

Problema	Resultados	Metas	Indicadores
<b>Objetivo 3</b>	Postulantes que forman parte del proceso cuentan con un estado de salud mental mínimo para poder ejercer la docencia.	Que al final de la evaluación de estado de salud mental, no se infiltre algún elemento de estado de salud grave, que conlleve a ser retirados del proceso de ingreso a la carrera pública magisterial.	% de postulantes con problemas de salud mental diagnosticada que son retirados del proceso de incorporación a la carrera pública magisterial.
<b>Actividad 3.1</b>	Suscripción de Convenio con empresas que se encarguen de la evaluación psicológica y que cumplan el perfil exigido.	Garantizar que las evaluaciones psicológicas que se realicen a los postulantes sean transparentes.	Tres empresas concursantes aptas que cuenten con el perfil exigido.
<b>Actividad 3.2</b>	Reunión de coordinación: MINEDU, DRELM Y UGEL con las empresas que se encarguen de la evaluación psicológica, a fin de establecer los rubros que deberán ser evaluados en los postulantes.	Garantizar que las empresas que realicen las evaluaciones psicológicas a los postulantes evalúen los rubros establecidos por el MINEDU.	100% de las empresas ganadoras que apliquen correctamente las evaluaciones psicológicas conforme los rubros establecidos por el MINEDU.
<b>Actividad 3.3</b>	Aplicación de evaluación psicológica	Se identifica en los postulantes que tienen problemas psicológicos o trastornos psicopáticos.	60% de postulantes que son correctamente diagnosticados.

## **OBJETIVO 1:**

### **Postulantes al nombramiento de la carrera pública magisterial capacitados en disciplina en enfoque de derechos.**

Se ha elegido en primer lugar este objetivo, ya que debemos priorizar el reconocimiento de los estudiantes como los principales sujetos de derecho, quienes tendrán la capacidad de exigir sus derechos legalmente reconocidos, así como la capacidad de defenderse ante cualquier síntoma de vulneración de las mismas. Ahora bien, para que los estudiantes puedan desarrollarse plenamente, en una convivencia sana y en democracia, se requiere que los docentes, quienes forman parte del desarrollo integral de los estudiantes, deben conocer, reconocer y valorar los derechos individuales y colectivos que tiene cada persona, ya sea en el ámbito privado y público, tomando en consideración que en la UGEL 02 existe 488 casos de denuncias reportadas en el SíseVe durante el periodo 2013 al 2017 (Gráfico 2). En ese sentido, es necesario realizar actividades dentro del procedimiento de nombramiento de la carrera pública magisterial, con la finalidad de tener un servicio de educación en entornos escolares seguros libres de violencia.

Por consiguiente, es necesario que el MINEDU a través de la Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar - DIGC, específicamente de la Dirección de Gestión Escolar - DIGE y la Dirección General de Desarrollo Docente (DIGED) mediante su Dirección de Evaluación Docente (DIED) coordinen conjuntamente con las empresas ganadoras que se encontrarán a cargo de la evaluación psicológica de los postulantes, donde se definirá los aspectos o rubros que serán materia de evaluación, en base a la información que podrá proporcionar la DIGE sobre los reporte de violencia que vienen ejerciendo los docentes hacia los estudiantes en base a la plataforma del SíseVe.

Las tres (03) actividades que se detallan a continuación son de exigencia obligatoria, las cuales serán promediadas, con la finalidad de que todos los postulantes aptos pasen a la etapa del polígrafo.

#### **Actividad 1.1. Taller práctico referente a la implementación de un entorno escolar seguro libre de violencia, a través de casos reales.**

En las Instituciones Educativas, se deben formar a los estudiantes con el objetivo de ofrecer un crecimiento personal, información académica y de valores. No solo debemos concentrarnos que los alumnos sean buenos estudiantes, sino buscar que cada día sean

mejores ciudadanos, en un ambiente de igualdad y de respeto frente al prójimo. En este taller se buscará que los postulantes identifiquen y apliquen métodos idóneos que permitan lograr un ambiente libre de violencia, un entorno escolar seguro disminuyendo el acoso escolar.

Los postulantes aprenderán a propiciar un ambiente apto para motivar el respeto entre todos y motivar la inclusión a través de recompensas (entrega de premios simbólicos o entrega de reconocimiento), hacia estudiantes que muestren respeto y consideraciones a semejantes en su salón o Institución Educativa.

Los postulantes entienden que la innovación en un salón de aula es importante, como la creación de estatutos, creaciones de reglas específicas que puedan ayudar a una convivencia sana, asimismo el de fomentar y aumentar las ocasiones de felicitaciones y/o recompensas por actitudes positivas; claro está que todo comportamiento negativo no debe ser castigado físicamente o psicológicamente, si no iniciar con el procedimiento que ayude a entender al estudiante que lo actuado ha sido incorrecto, el cual puede perjudicar la convivencia con sus demás compañeros y con el mismo docente, de forma personalizada.

Los postulantes aplican los foros internos, donde cada participante abrirá temas específicos, donde las menciones serán con actitudes positivas y de ejemplos de posibles conflictos, esto ayudará a que cada postulante entienda que el objetivo de los foros internos es escuchar a todos, recibir propuestas de mejoras, terminando con una idea en común entre todos los participantes.

Este taller es presencial y de asistencia obligatoria, la no presentación del postulante invalidará su postulación y automáticamente será retirado del proceso de nombramiento.

### **Actividad 1.2 Taller práctico referente a las normas de protección de los niños, niñas y adolescentes.**

Los postulantes al inscribirse para rendir la Prueba Única Nacional, el cual los lleve al nombramiento docente, se preparan para una evaluación de conocimiento de comprensión lectora, razonamiento lógico, conocimiento curricular, sin embargo, se deja de lado una evaluación sobre que tanto conocen de las normas que protegen a los niños, niñas y adolescentes. En ese sentido, el taller práctico buscará que cada postulante conozca las normas de protección con la finalidad de que puedan realizar las acciones que establecen las normas vigentes, y no caer en temas de omisión que podrían conllevar a una

responsabilidad. Esto ayudará a la vez que, los postulantes puedan compartir experiencias con los demás actores que puedan interactuar dentro de una Institución Educativa, ya que el tema de protección de los niños, niñas y adolescentes es de todos.

Este taller es presencial y de asistencia obligatoria, la no presentación del postulante invalidará su postulación y automáticamente será retirado del proceso de nombramiento.

### **Actividad 1.3. Entrevista de evaluación de estabilidad emocional.**

Es importante que los postulantes tengan una estabilidad emocional adecuada y equilibrada frente a situaciones de conflicto, ya que, de no ser así, le resultará difícil pensar con claridad y enfrentarse al estrés que se percibe en el recinto escolar, fomentando grandes posibilidades de ejercer violencia para pretender solucionarlos, perjudicando con ello a los estudiantes.

Es por esta razón que, la entrevista de evaluación de estabilidad emocional deberá ser aplicada antes de la etapa descentralizada, toda vez que dicha etapa está conformada por la Observación de aula, entrevista y trayectoria.

La entrevista de evaluación de estabilidad emocional es presencial y de asistencia obligatoria, la no presentación del postulante invalidará su postulación y automáticamente será retirado del proceso de nombramiento.

Posterior se promediará las 3 notas obtenidas de los postulantes correspondiente a la etapa formativa (Taller práctico referente a la implementación de un entorno escolar seguro libre de violencia; Taller práctico referente a las normas de protección de los niños, niñas y adolescentes y la Entrevista de evaluación de estabilidad emocional), el cual solo aprobará aquel que obtenga la condición de apto para pasar a la siguiente fase.

## **OBJETIVO 2:**

**Implementación del polígrafo como prueba final en el proceso de nombramiento de la carrera pública magisterial.**

**Actividad 2.1. Convenio con la Policía Nacional del Perú, para que brinden el servicio de prueba del polígrafo.**



A partir del año 2019, la Policía Nacional del Perú y el Ministerio de Transporte y Comunicaciones han empezado a incluir la evaluación del polígrafo en sus procesos de selección de servidores, esto con el afán de combatir desde un inicio el problema de corrupción. En el caso del sector de educación, se implementaría esta prueba con el objeto de detectar a los docentes que no cuenten con las condiciones que exige las normas, impidiendo oportunamente que éstos brinden el servicio educativo en el sector público.

Ahora bien, lo que se busca es que el MINEDU pueda iniciar el proceso de convenio con la Policía Nacional del Perú, que ayude a que las demás entidades del estado se involucren con esta problemática y tomen conciencia del rol importante que tiene el docente como agente fundamental del proceso educativo, con el fin de garantizar que los estudiantes tengan un entorno escolar seguro libre de violencia.

El reclutamiento de 50 poligrafistas, será por convenio con la Policía Nacional del Perú, quienes ya cuentan con los equipos necesario, y con el personal capacitado para llevar el proceso de evaluación.

### **Actividad 2.2. Coordinación Sectorial: UGEL, DRELM y MINEDU establecen y determinan las preguntas, relacionadas al servicio de educación en entornos escolares seguros libres de violencia.**

Las coordinaciones sectoriales entre la UGEL, DRELM y el MINEDU, deberán ser también con la empresa que realizará el cuestionario que se someterá en la prueba del polígrafo, en aras de obtener una plana docente con las habilidades que requiere el cargo.

Los responsables de cada entidad deberán formar mesas de trabajo, con la finalidad de determinar las preguntas que ayuden a conocer la vivencia que ha experimentado el postulante, el cual nos dará una clara referencia del comportamiento ético y moral, en las decisiones que haya podido tener frente a casos puntuales y sobre su convivencia con sus alumnos dentro y fuera de un aula.

### **2.3. Aplicación de la prueba del polígrafo al postulante**

La aplicación de la prueba del polígrafo estará a cargo de Policía Nacional del Perú, el cual se realizará en un centro educativo elegido por la UGEL, de ser posible será en el mismo lugar que se evaluó la Prueba Única Nacional. La evaluación no afecta en ningún

momento la intimidad de los postulantes, dado que no se abordan temas personales, políticos, religiosos.

Al tener una duración de 2 horas y media a 3 horas, los resultados se obtendrán el mismo día y es desarrollada por expertos en la materia, quienes evaluarán alrededor de 100 postulantes al día en tres turnos de trabajo. Es preciso indicar que debido al número de postulantes que se tendrá en esta etapa, será dividido por apellidos hasta completar al último postulante de esta fase. Esta etapa es eliminatoria, por lo cual los postulantes que no superen la prueba serán retirados del proceso de nombramiento docente.

Con esto se busca que los filtros de selección mejoren, con la finalidad de elevar la calidad del servicio docente dentro de las aulas, y que los postulantes tengan un valor ético y moral.

Debemos precisar que la prueba del polígrafo solo mide las reacciones que pueda emitir el sistema nervioso, el cual no se puede controlar (ritmo cardíaco, sudor, respiración y presión sanguínea); a diferencia de la prueba psicológica que tiene un procedimiento más especializado que nos permite evaluar el estado real de la salud mental del postulante, lo cual nos ayudará a identificar posibles trastornos y afecciones mentales como por ejemplo la ansiedad o problemas de personalidad.

### **OBJETIVO 3:**

**Postulantes que forman parte del proceso cuentan con un estado de salud mental mínimo para poder ejercer la docencia.**

En los últimos años se han presentado casos de violencia contra la mujer y los niños, el cual ha ido en aumento, que, si bien es cierto el estado peruano ha ido implementando políticas para combatir los temas de violencia, no hay cuadros estadísticos que determinen que dichas políticas estén funcionando. Es por esa razón, que esta investigación va vinculada a disminuir el alto índice de violencia que se ejerce en las Instituciones Educativas en contra de los alumnos, quienes son parte de la convivencia día a día con los docentes.

Ahora bien, para tener alumnos capaces de desarrollarse por sí solos, es importante que tengan una convivencia sana y una protección frente a actos de violencia. Es por ello que, debemos conocer e identificar a los postulantes, para que no se infiltre algún elemento de estado de salud grave, que conlleve a ser retirados del proceso de ingreso a la carrera

pública magisterial. En ese sentido, se ha visto por conveniente agregar una Etapa de Evaluación Psicológica que ayuden a identificar y disminuir incidencias futuras en un aula de clase.

- **Suscripción de Convenio con empresas que se encarguen de la evaluación psicológica y que cumplan el perfil exigido.**

Las empresas privadas que se encargan de realizar evaluaciones psicológicas y que estos puedan determinar que cumplan con el perfil exigido trabajan constantemente con las diferentes oficinas de Recursos Humanos del sector privado, sin embargo, vemos lo contrario en la ejecución en evaluación psicológicas en el sector público, esto se debe a que las “evaluaciones psicológicas”, no son obligatorias en las entidades tal y como lo establece SERVIR (ente rector del sistema administrativo de gestión de Recursos Humanos), es por ello que hemos considerado que el MINEDU debe de suscribir y buscar competencias entre las diferentes entidad que brindan dicho servicio, con la finalidad de obtener docentes idóneos y calificados, disminuyendo así los riesgos de un estado de salud mental agravante que podrían enfrentar los docentes frente a sus alumnos.

- **Reunión de coordinación: MINEDU, DRELM y UGEL con las empresas que se encarguen de la evaluación psicológica, a fin de establecer los rubros que deberán ser evaluados en los postulantes.**

La orientación y el autoconocimiento se da a lo largo de la vida, sin embargo, es usado mayormente en la época escolar, durante la educación secundaria, ya que los estudiantes requieren más espacios estructurados para reflexionar sobre el futuro que anhelan. Ahora bien, de acuerdo con los últimos resultados obtenidos en el periodo 2015 y 2017 por parte del MINEDU, se evidencia que en el 2015 se obtuvo la cantidad de 229 personas nombradas y en el periodo 2017 llegó a 299 personas nombradas en la UGEL 02. Sin embargo, debemos precisar que, la edad promedio que se nombra bordean la edad de 30 a 39 años.

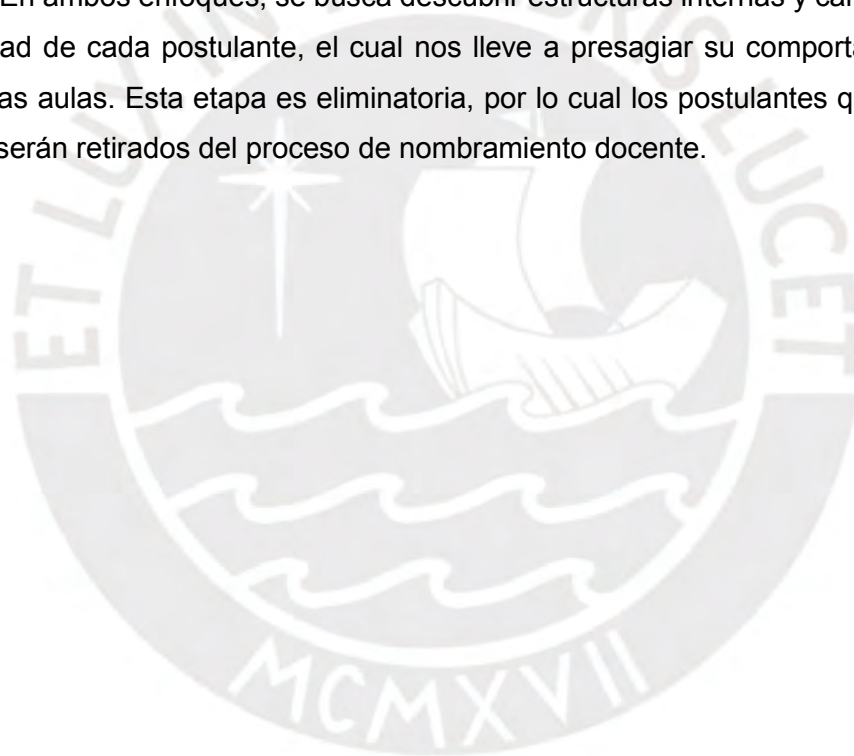
Así como lo descrito anteriormente, también se tiene los reportes de los hechos que se presentan más en cada UGEL, donde se ha identificado que en la UGEL 02 se ha visto más caso de violencia psicológica y física.

En ese sentido se requiere que, el MINEDU, DRELM y UGEL, por intermedio de la Dirección de Evaluación Docente dependiente de la Dirección General de Desarrollo

Docente, coordinen con la empresa ganadora que llevará los casos de evaluación psicológicas, a fin de establecer los rubros que deberán ser evaluados los postulantes y estos puedan iniciar un procedimiento de evaluación correcta y conocer la problemática del sector.

- **Aplicación de evaluación psicológica**

Hemos considerado que, es importante la aplicación de la evaluación psicológica, ya que a través de ella se emplea técnicas psicométricas y proyectivas, los cuales deben ser trabajados por la Dirección de Evaluación Docente dependiente de la Dirección General de Desarrollo Docente, el cual identifique los rasgos de personalidad y aptitudes de los postulantes. Ambos enfoques asumen la evaluación y los criterios de la estabilidad de la conducta. En ambos enfoques, se busca descubrir estructuras internas y características de personalidad de cada postulante, el cual nos lleve a presagiar su comportamiento en un futuro en las aulas. Esta etapa es eliminatória, por lo cual los postulantes que no superen la prueba serán retirados del proceso de nombramiento docente.



## CAPÍTULO V: VIABILIDAD DE LA INTERVENCIÓN INNOVADORA

### 5.1. Análisis de deseabilidad

La propuesta innovadora permitiría mejorar los filtros de selección del proceso de nombramiento docente, propiciando que el MINEDU, DRELM y UGEL 02 logren identificar oportunamente aquellos docentes que no cuenten con el perfil idóneo para el cargo y no pongan en riesgo la integridad de los estudiantes

Por consiguiente, debemos precisar que al momento del recojo de información a través de las encuestas efectuadas a 100 docentes pertenecientes a la jurisdicción de la UGEL N° 02 (comprendiendo los distritos de Los Olivos, Independencia, San Martín de Porres y el Rímac)<sup>25</sup>, se obtuvo como resultado que el 50% de los docentes en su etapa escolar han sido víctimas de malos tratos en aulas; así como también que el 40% de los docentes ha tenido conocimiento de denuncias contra docentes por presuntos hechos de maltratos a estudiantes en las Instituciones Educativas donde laboran; y que un 60% de los docentes no ha recibido capacitación por parte del MINEDU sobre cómo brindar un buen trato a los estudiantes.

Bajo ese contexto, esto nos muestra un panorama desalentador, toda vez que muchos de los docentes que ejercen la docencia actualmente han sido educados a través del empleo de medidas correctivas antipedagógicas, lo que podría estar causando que aún se siga empleando formas violentas de enseñanza a los alumnos, puesto que hasta el año 2018 los docentes han continuado ejerciendo algún tipo de violencia en aulas, siendo ello evidenciando con las denuncias que vienen interponiendo los padres de familia contra los docentes que maltratan a sus alumnos en las Instituciones Educativas Públicas.

Por otro lado, también es preocupante que el sector de educación aún no emprenda la tarea de capacitar o instruir a los docentes de cómo educar sin violencia en base a un enfoque de derechos, máxime que es una realidad que los propios docentes manifiestan al confirmar que hasta el año 2018 el MINEDU nunca se ha preocupado de impartirles las herramientas necesarias para que puedan aprender a educar a sus estudiantes sin vulnerar sus derechos o ponerlos en riesgo.

---

<sup>25</sup> Los 100 docentes encuestados se encontraron laborando en las siguientes Instituciones Educativas de la jurisdicción de la UGEL N° 02: I.E. Inmaculada Concepción y María Auxiliadora (Distrito de Independencia), I.E. República Federal de Alemania, Simón Bolívar y San Martín de Porres (Distrito de San Martín de Porres), e I.E. Palmas Reales (Distrito de Los Olivos).

En consecuencia, la violencia escolar que ejercen los docentes es una situación que urge ser atendida por el Estado, y para ello es indispensable seleccionar adecuadamente a los docentes que tendrán la misión de cambiar esta realidad, por lo menos para contar con una nueva generación de plana docente con una adecuada salud mental y correctamente preparados no solo para instruir académicamente a los estudiantes, sino también para que logren el desarrollo integral de éstos, a fin de formar buenos ciudadanos con valores y comprometidos con la sociedad.

## **5.2. Análisis de factibilidad**

Respecto a la factibilidad del proyecto que venimos presentando, debemos precisar que el MINEDU, DRELM y UGEL, vienen realizando anualmente el proceso de nombramiento docente, por lo cual se cuenta con profesional con la capacidad suficiente que pueda realizar este tipo de proyecto que venimos proponiendo.

Actualmente, el MINEDU cuenta con reglamentos, directivas, normativas que pueda ayudar a establecer políticas sectoriales a nivel nacional, el cual ayude a definir la línea de trabajo que se debe seguir para tener un proceso de nombramiento docente adecuado, asimismo, debemos poner en claro que esta problemática no simplemente es en la UGEL 02 si no a nivel nacional, el cual ha tenido impacto en los medios de comunicación. Ahora bien, debemos precisar que el Estado peruano viene realizando esfuerzos para disminuir y prevenir todo tipo de violencia, el cual viene siendo apoyado por diferentes sectores de la población.

Es preciso indicar que, actualmente nuestro proyecto de innovación se viene realizando en una época donde los índices de violencia en general han ido en aumento, por lo que, la disminución y la prevención de la violencia se encuentra en agenda de todo partido político.

Finalmente, debemos precisar que, esta tarea no solo forma parte del MINEDU, si no de otros sectores e instituciones privadas. Debemos recalcar que, el MINEDU y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables vienen trabajando de la mano para hacer frente ante este problema, es por esa razón que, se aprobó mediante Resolución Viceministerial N°079-2019-MINEDU, la norma técnica denominada “Disposiciones para el fortalecimiento de la gestión de la convivencia escolar en las Direcciones Regional de Educación y las Unidad de Gestión Educativa Local, a través de la contratación de especialistas regionales de convivencias escolar y asistentes de convivencia escolar bajo el régimen especial de

CAS”, en el cual se describe que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ha transferido recursos ordinarios a favor de diversos pliegos a nivel nacional y regional, por el monto de S/ 145 173 690,00 (CIENTO CIRANTE Y CINCO MILLONES CIENTO SETENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y 00/100 SOLES), para iniciar el plan de acción en prevenir violencia contra las mujeres y protección y atención a las víctimas de violencia.

### **5.3. Viabilidad financiera**

Respecto a la exigencia de evaluación psicológica en el proceso de nombramiento de la carrera pública magisterial, debemos precisar que en el año 2017 y 2018, la sede central del MINEDU realizó un gasto de su presupuesto anual del 94,6% y 93.3% respectivamente, tomando en consideración que en los años mencionados se realizaron el proceso de nombramiento docente.

Ahora bien, la sede central del MINEDU ha obtenido durante el inicio del periodo 2019 a la fecha, el monto de S/ 8,704,682,652.00 como Presupuesto Institucional Modificado, según el portal Transparencia Económica Perú del Ministerio de Economía y Finanzas.

Es por esa razón que, al poseer recursos necesarios, que al cierre del año son revertidos al Tesoro Público, es viable que el MINEDU, realice especificaciones adicionales para el desarrollo de la Prueba Única Nacional, donde se determine que la Prueba Única Nacional deberá obtener las Subpruebas ya establecidas, adicionando a ello los cuestionarios de evaluación psicológicas y test vocacional, propuesto en el presente trabajo.

Por otro lado, el MINEDU tiene el presupuesto necesario para incluir dentro de la etapa formativa en el proceso de nombramiento de la carrera pública magisterial.

Es preciso indicar que, al implementar la etapa formativa en el proceso de nombramiento de la Carrera Pública Magisterial, se eliminara el programa de inducción, toda vez que no ha generado resultado de la aplicación de esta, ya que solo el programa va dirigido al docente que ingrese a la primera escala magisterial de la carrera magisterial sin experiencia previa o menor de dos (02) años en la docencia pública, por lo que creemos que dicha capacitación debe ser para todos los postulantes que lleguen hasta esta etapa. Por último, debemos mencionar que, los que no ingresen a la carrera pública magisterial, estarán postulando al cargo de docente contratado y estas capacitaciones servirán tanto para los ingresantes al nombramiento y los contratados.

Por último, de acuerdo con lo descrito anteriormente, podemos hacer mención en primer lugar que, la Policía Nacional del Perú ha realizado la implementación de la Prueba de Control y Confianza dentro de su prueba de ingreso a la Policía Nacional del Perú, donde mediante una entrevista se mencionó que para realizar la prueba del polígrafo solo se requirió la contratación de una empresa que realice la capacitación en “Control de Calidad en Poligrafía”, toda vez que la Policía Nacional del Perú ya posee los equipos y la infraestructura adecuada dentro de su Escuela de Oficiales. Asimismo, se mencionó que todo fue cubierto con recursos provenientes del pliego del Interior.

Es preciso indicar que, en todo el pliego de educación, durante el 2017 y 2018 se hizo uso del presupuesto del 89.3% y 89% respectivamente, es decir que en los últimos dos años se realizaron el extorno del 11% de presupuesto al Tesoro Público. En ese orden de ideas, creemos que la viabilidad económica en la UGEL 02 como prueba piloto es positiva.

#### **5.4. Viabilidad organizacional**

Respecto a la exigencia de evaluación psicológica en el proceso de nombramiento de la carrera pública magisterial, el MINEDU tiene como misión: “Garantizar derechos, asegurar servicios educativos de calidad y promover oportunidades deportivas a la población para que todos puedan alcanzar su potencial y contribuir al desarrollo de manera descentralizada, democrática, transparente y en función a resultados desde enfoques de equidad e interculturalidad”.<sup>26</sup>

Es por ello que, el MINEDU ha desarrollado y creado diferentes Direcciones, las cuales ayuden a cumplir con las metas trazadas por el bien de la Educación Nacional. En ese sentido, la Dirección General de Desarrollo Docente, es la “responsable de conducir, coordinar, supervisar y evaluar un sistema docente que integre y articule las políticas de evaluación, carrera, bienestar reconocimiento, formación y contratación docente: así como el aseguramiento de la calidad de la educación superior pedagógicas, dependen del Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica”.<sup>27</sup>

Ahora bien, la Dirección de Evaluación Docente tiene como una de sus funciones la de proponer, implementar y supervisar los procedimientos para las evaluaciones de ingreso

---

<sup>26</sup> Ministerio de Educación. 2019. Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/p/ministerio-mision-vision.php>

<sup>27</sup> Ministerio de Educación. 2015. Reglamento de Organización y Funciones. Decreto Supremo N°001-2015-MINEDU. Disponible en: [http://www.minedu.gob.pe/p/xtras/reglamento\\_de\\_organizacion\\_y\\_funciones\\_rof.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/xtras/reglamento_de_organizacion_y_funciones_rof.pdf)



a la carrera publica magisterial (nombramiento), por lo que el MINEDU tiene una alta capacidad para desarrollar la propuesta planteada, tomando en consideración que la prueba piloto se realizará en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02 (UGEL 02).

Como lo hemos descrito anteriormente, la alternativa de incluir una etapa formativa en el proceso de nombramiento de la carrera publica magisterial deberá estar a cargo de la Dirección General de Desarrollo Docente, en coordinación con la Dirección General de Educación Básica Regular, toda vez que, la investigación tiene el fin de prevenir la violencia que ejercen los docentes contra los alumnos del nivel secundario; por ello para realizar los programas de inducción y de formación se requiere conocer todas las políticas que se vienen implementando en cada nivel educativo y conocer la experiencia de cada uno.

Es por ello que, las coordinaciones ayudaran a que la viabilidad de la presente alternativa sea adecuada y esto nos permita obtener mejores resultados por el bien de la educación de los estudiantes.

La prueba de Control y Confianza (prueba del polígrafo) se puede dar en la UGEL 02, como prueba piloto debido a que ha sido una de las unidades ejecutoras que más violencia ha reportado a través de los canales de reporte de violencia en contra de los alumnos realizados por sus docentes.

El MINEDU, DRELM y UGEL 02, han realizado coordinaciones mensuales sobre diferentes temas del sector de educación, es por ello que, la viabilidad organizacional para la implementación del polígrafo es correcta. La Dirección General de Desarrollo Docente, la Oficina de Supervisión del Servicio Educativo de la DRELM, el Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial de la UGEL en coordinación con el Área de Recursos Humanos de la UGEL 02, están capacitados para promover e implementar dentro de la jurisdicción de la UGEL 02, un espacio donde se realice la prueba del polígrafo.

## **5.5. Viabilidad normativa**

A raíz del Informe de Adjuntía N° 07-2018-DP/AE emitido por la Defensoría del Pueblo, a través del cual señala cuales son los mecanismos de protección frente a actos de hostigamiento y violencia sexual en las escuelas, se hace un análisis en relación a dicha problemática, arribando al respecto que “los concursos de ingreso a la carrera pública magisterial y contratación docente, no vienen garantizando una evaluación psicológica adecuada de los docentes a los cuales la sociedad confía el cuidado de menores de edad”.

Esta premisa se sustenta básicamente en el literal d) del Art. 40° de la Ley de Reforma Magisterial, el cual le exige al docente el deber de presentarse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando sea requerido por la autoridad competente, de no hacerlo ello es pasible de sanción. Por consiguiente, si normativamente las evaluaciones psicológicas pueden ser exigidas cuando el docente ejerce el cargo, con mayor razón cuando se trata de un concurso público, el cual tiene como objeto seleccionar a los docentes más idóneos y con solvencia moral que no pongan en riesgo la integridad de los estudiantes.

Por otro lado, la etapa formativa es un tipo de evaluación que ya ha sido aplicada en otro régimen especial, como es la carrera del Inspector del Trabajo regulado en la Ley N° 28806, dicha evaluación tiene como objeto capacitar al postulante y dotarle de todas las herramientas necesarias para que ejerza bien su función. Situación que de la misma manera podría ser implementada en Carrera Pública Magisterial, máxime que existe la necesidad de instruir y formar a los postulantes de docencia para que sepan cómo educar en un ambiente sin violencia empleando medidas disciplinarias pedagógicas adecuadas; para luego posteriormente ser evaluados y corroborar si efectivamente asimilaron lo aprendido.

Respecto de la viabilidad del polígrafo, éste método de evaluación, no sólo no ha sido legalmente aprobado por el Tribunal Constitucional, sino también por el propio sector público como la PNP y el MTC, quienes en el marco de la Lucha Anticorrupción han implementado éste mecanismo de evaluación en sus procesos de selección de servidores y funcionarios públicos; lo que permitiría emplearlo también en el proceso de nombramiento de la Carrera Pública Magisterial en el marco de la Lucha contra la violencia de los niños, niñas y adolescentes, evitando, que docentes que no cumplan con el perfil exigido sean nombrados, identificando oportunamente a los malos elementos que puedan poner en peligro el bienestar de los educandos.

## CONCLUSIONES:

En primer lugar, se ha evidenciado a través de los reportes del SíseVe y el registro del SIMEX que en Lima Metropolitana existe un alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes en el nivel secundaria de la UGEL N° 02 entre los años 2013 al 2017, manteniendo dicha tendencia desde el año 2013 al 2016, y en el año 2017 sería la segunda Unidad Ejecutora en registrar el mayor índice de incidencia de violencia escolar por parte del personal de las Instituciones educativa contra los alumnos.

En segundo lugar, es preciso señalar que desde el año 2002, las medidas de prevención frente a la violencia que ejercen los docentes contra los estudiantes, solo se ha reducido a la implementación de directivas y protocolos, que lo único que han hecho es señalar el responsable de su implementación, desligándose el MINEDU de una actuación más articulada y activa para erradicar la problemática; como aún lo viene estableciendo a través del D.S. N°004-2018-MINEDU, en el cual se le atribuye la responsabilidad del “diseño, implementación y evaluación de las acciones preventivas frente a la violencia contra niñas, niños y adolescentes al responsable de convivencia de la institución educativa, quien cuenta con el apoyo del coordinador de tutoría y los tutores o tutoras de los y las estudiantes”<sup>28</sup>, es decir que se pretende prevenir una problemática que requiere una intervención transversal con la actuación del propio personal de las Instituciones Educativas, los cuales son docentes que tienen aula a cargo y son recargados con este tipo de responsabilidades, que difícilmente podrán cumplir con dicha consigna y lograr resultados óptimos.

En tercer lugar, se ha identificado que el proceso de nombramiento en la Carrera Pública Magisterial no cuenta con rigurosos filtros de selección de docentes idóneos, toda vez que el MINEDU no se ha preocupado por verificar el estado de la salud mental de los postulantes, máxime que se les confía el cuidado de menores de edad; lo que estaría ocasionando que se impida detectar oportunamente aquellos docentes que ponen en riesgo la integridad de los estudiantes, y solo estaría enfocando el problema de forma más represiva, pues desde el 2013 al 2017 según el registro del SIMEX se sigue sancionando cada vez más, en vez de preocuparse en elaborar una estrategia que realmente logre que tengamos docentes que sepan adoptar medidas disciplinarias con enfoque de derechos.

Finalmente, cabe recalcar que el reto que el MINEDU debe afrontar para la implementación de esta propuesta innovadora requiere de un trabajo articulado con

---

<sup>28</sup> Literal c) del numeral 8.3.1 del artículo 8° del Decreto Supremo N°004-2018-MINEDU.

diversos sectores que propiciarían la puesta en marcha de un nuevo proceso de nombramiento docente que mejore el proceso selección actual, a fin de lograr identificar oportunamente a los malos elementos, logrando que los nuevos docentes que ingresen a la carrera pública magisterial no pongan en riesgo la integridad de los estudiantes, y sea el personal más idóneo para que pueda cumplir efectivamente con la consigna de ser el agente fundamental del proceso educativo.



## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, F. (1997). Evaluación de la acción docente en Latinoamérica. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina PREAL: Santiago de Chile.
- Andina (2017). Doce distritos de Lima registraron los mayores índices de feminicidio. Consulta: 04 de octubre de 2018. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-doce-distritos-lima-registraron-los-mayores-indices-feminicidio-681023.aspx>.
- Andina (2019). MTC aplica desde hoy prueba del polígrafo para prevenir corrupción. Consulta: 18 de Junio de 2019. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-mtc-aplica-desde-hoy-prueba-del-poligrafo-para-prevenir-corrupcion-55869.aspx>
- Avalos, B. (1996). "Caminando hacia el siglo XXI: docentes y procesos educativos en la región de Latinoamérica y el Caribe". En: Docencia, revista del Colegio de profesores de Chile A.G., Santiago de Chile, Colegio de Profesores de Chile A.G., año 1 N°2, octubre, pp.4-22.
- Balzan, Y. (2008). Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en las escuelas de III etapa de básica. Consulta: 03 de diciembre de 2018. Recuperado de: <https://remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico-del-supervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>
- Bertoglia, L. (2005). La ansiedad y su relación con el aprendizaje. Psicoperspectivas: Revista de la escuela de psicología facultad de filosofía y educación pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Vol. IV, pp. 13-18.
- Bitar, S. (2011). "Formación docente en Chile", Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe Partnership for Educational Revitalization in the Americas
- Bourdieu, P. & Passeron, J.C (2008). La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza. Madrid: Popular.
- Bustamante, C. B. (2013). El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima: Jurista Editores.
- Camargo, M. (1996). "Violencia escolar y violencia social". Ponencia presentada en el 5° Congreso Nacional de Prevención y Atención del Maltrato Infantil. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2012). Informe sobre Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos. P.28–29. Consulta: 04 de octubre de 2018. Recuperado de: <http://www.oacnudh.org/wp-content/uploads/2012/03/SEGURIDAD-CIUDADANA-2009-ESP.pdf>.

- Cox, C., Meckes, L., Bascope, M. (2010). "La institucionalidad formadora de profesores en Chile en la década del 200: velocidad del mercado y parsimonia de las políticas", *Revista Pensamiento Educativo*, vols. 46-47: 205-245
- Defensoría del Pueblo (2018). Mecanismos de protección frente a actos de hostigamiento y violencia sexual en las escuelas. Informe de Adjuntía N° 07-2018-DP/AAE. Lima 06 de noviembre de 2018.
- Dessler, G. (1991). *Administración de personal*. México: Transcripción del análisis de puestos. Madrid: Edit. Prentice Hall Internacional.
- El Mercurio (2010). Encuesta de la Universidad del Desarrollo y la Fundación Jaime Guzmán a 400 docentes de colegios subvencionados y municipales de la Región Metropolitana. (Domingo 12 de Septiembre de 2010, cuerpo A página 12).
- Esteve, J (2009). *La formación de profesores: bases teóricas para la formación de profesores de educación inicial*. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.
- Furlan, A. (2005). Problemas de indisciplina y violencia en la escuela. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol. 10, No. 26. pp. 631-639.
- García, F. (2012). Plan estratégico 2013 – 2020. Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería. Consulta el: 20 de abril de 2019. Recuperado de: <https://www.acofi.edu.co/wpcontent/uploads/2013/08/DOC PE Conceptos Innovacion.pdf>
- García-Villanueva, J., De la Rosa-Acosta, A. & Castillo-Valdés, J. (2012). Violencia: análisis de su conceptualización en jóvenes estudiantes de bachillerato. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, p. 499.
- González y Gavilano (1998). Pobreza y violencia domestica contra la mujer en Lima Metropolitana. Lima: EIP, 1998 Documento de Trabajo,94. Serie Economica,32.
- Guillote, A. (2003). *Violencia y educación. Incidentes, incivildades y autoridad en el contexto escolar*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Haack, S. (1997). *Evidencia e Investigación hacia la Reconstrucción en Epistemología*. Madrid. Tecnos. 1997
- Hilgartner y Bosk (1988). *The rise and Fall of Social problems: A public Arenas Model*. Consulta: 05 de Julio de 2018. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/225089658\\_The\\_Rise\\_and\\_Fall\\_of\\_Social\\_Problems\\_A\\_Public\\_Arenas\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/225089658_The_Rise_and_Fall_of_Social_Problems_A_Public_Arenas_Model)
- Hurtado, J. (2018). Capítulo 5 "Los mejores docentes". Rey, Fernando y Jabonero, Mariano. *Sistemas Educativos decentes*. España. Fundación Santillana. Pág. 101.
- Instituto de Defensa Legal – IDL. (2016). *Seguridad Ciudadana Informe Anual 2016*. Primera Edición. Lima, Perú. p. 46 – 50. Consulta: 03 de octubre de 2018.

Recuperado de:  
<https://seguridadidl.org.pe/sites/default/files/Informe%20Anual%20de%20Seguridad%20Ciudadana%202016.pdf>

IPE/UNESCO. (2000). Los docentes y los desafíos de la profesionalización, Volumen 1. Buenos Aires.

IPSE (2010). La prevención de la violencia desde el sistema educativo. Consulta: 27 de junio 2018. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/ descarga/articulo/3697736.pdf>

Kaplan, C. (2006). Violencia en plural. Sociología de las violencias en la escuela. Buenos Aires: Miño y Dávila.

La República. (2018). El Perú es el segundo país con las cifras más altas de inseguridad: solo Venezuela le gana. Consulta: 03 de octubre de 2018. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/1223999-el-peru-es-el-segundo-pais-con-las-cifras-mas-altas-de-inseguridad-solo-venezuela-le-gana>.

La República (2018). Más de 130 mil policías pasan por exámenes psicológicos y psiquiátricos en todo el país. Consulta: 01 de Noviembre de 2018. Recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/1338115-130-mil-policias-pasan-examenes-psicologicos-psiquiatricos-pais>

Lima Cómo Vamos (2015). Evaluando la Gestión en Lima. Quinto Informe de Resultados sobre calidad de vida. Lima, Perú. pp. 20 - 21. Consulta: 03 de octubre de 2018. Recuperado de: <http://www.limacomovamos.org/cm/wp-content/uploads/2015/12/InformeGestion2014.pdf>.

Lindblom, C. (1999). El proceso de elaboración de las políticas públicas. Madrid, España. Ministerio para las Administraciones públicas.

LTCPROJECT & Universidad Adolfo Ibáñez (2012). "Modelo de gestión de la innovación para el sector público chileno e implementación del piloto a la municipalidad de conchalí definición, diseño e implementación del modelo, pp. 15-16-124. consulta: 01 de marzo de 2018. Recuperado de: <http://repositoriodigital.corfo.cl/bitstream/handle/11373/8210/IF%20Gestion%20de%20la%20Innovacion%20para%20el%20Sector%20Publico.pdf?sequence=1>

Ministerio de Educación. (2014). ¿Cómo atender los casos de violencia escolar?: Protocolos de atención para quienes tienen la responsabilidad de mejorar la convivencia en las escuelas. Consulta: 28 de junio 2017. Recuperado de: [http://www.ugel07.gob.pe/wp-content/uploads/2015/07/protocolo\\_SiseVe.pdf](http://www.ugel07.gob.pe/wp-content/uploads/2015/07/protocolo_SiseVe.pdf)

Ministerio de Educación. (2014). Guía metodológica "Pautas para el diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de acciones para hacer frente a la corrupción en el sector educación". Lima, Perú. Pág. 31. Consulta: 28 de marzo 2018. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/p/xtras/fasciculo-3-pautas-para-el-diagnostico.pdf>.

- Moore, M. (1995). *Gestión Estratégica y Creación de Valor Público en el Sector Público*. Paidós, España.
- Moreno, M. (2013). Los castigos corporales en la escuela, una historia que no termina. *Revista de educación y cultura de la sección 47*. México, pp. 8-9.
- Mulet, M. (2012). La innovación, concepto e importancia económica. Director General de la Fundación COTEC. Disponible en: [https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D696EFD2-6AAA-4EF1-B414\\_E3A27109EA67/79806/02juanmulet.pdf](https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D696EFD2-6AAA-4EF1-B414_E3A27109EA67/79806/02juanmulet.pdf)
- Murillo, J. y Román, M. (2011). América Latina: violencia entre estudiantes y desempeño escolar”, *Revista CEPAL*, N°104, (LC/G. 2498-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, pp. 37, 44. Consulta: 01 de junio de 2018.
- Navejas y Orozco. (2017). *Jalisco, Congreso del Estado de Gobierno de Jalisco Poder Ejecutivo, Ley de Confianza del Estado de Jalisco y sus Municipios*. Guadalajara: Periódico Oficial de Jalisco
- Oazlak, O. y O'Donnell G. (1981). Estado y políticas estatales en América Latina: Hacia una estrategia de Investigación. Recuperado de: <http://www.oscarozlak.org.ar/images/articulos espanol/Oszlak%20y%20O%20Donnell%20Estado%20y%20Políticas%20Estatales.pdf>
- Ortiz, B. (2012). *Violencia escolar. La mirada de los maestros sobre las relaciones de colegaje*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Palmas, A. (2014). *Innovación en instituciones públicas: Practicas de mejora continua y grupos de mejora. “La innovación en la Gestión Publicas”*. Caracas.
- Pérez, J. (2015). *Innovación Empresarial. Características, factores y determinantes*. España. Consulta: 20 de abril de 2019. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/60237/TFC%20JAVIER%20P%C3%89REZ%20TOLEDO.pdf?sequence=1>
- Pérez, J. y Meave, S. (2014). El maltrato docente en niños preescolares: una lectura clínica preliminar. *Revista Digital Universitaria*. Consulta: 01 de julio de 2018. Disponible: <http://www.revista.unam.mx/vol.15/num1/art01/index.html>
- Ramírez, C. A. & Arcila, W.O. (2013). Violencia, conflicto y agresividad en el escenario escolar. *Revista Educación y Educadores*, 16(3), 411-429.
- Roth, André-Noel (2002). *POLÍTICAS PÚBLICAS. Formulación, Implementación y Evaluación*. Ediciones Aurora. Bogotá, Colombia. p. 27.
- RPP Noticias (2019). PNP: Por primera vez se aplicó la prueba del polígrafo a cientos de postulantes. Consulta: 26 de Marzo de 2019. Recuperado de:



<https://rpp.pe/peru/actualidad/pnp-por-primera-vez-se-aplico-prueba-del-poligrafo-a-cientos-de-postulantes-noticia-1188313>

Sánchez, M. (2007). El maltrato infantil en la escuela primaria del D.F. Tesis de doctorado en Educación, México. Universidad Pedagógica Nacional. pp. 34. Consulta: 06 de Julio de 2018.

Santacreu, J. (1997). La prevención en el marco de la psicología de la salud, Revista Psicología y salud, Veracruz, México. Consulta: 27 de Junio de 2018. Recuperado de: [https://www.uam.es/personal\\_pdi/psicologia/victor/SALUD/Bibliog/prevencion.PDF](https://www.uam.es/personal_pdi/psicologia/victor/SALUD/Bibliog/prevencion.PDF)

SERVIR (2015). Los regímenes laborales en el Perú. Lima, Perú. Consulta: 27 de Junio de 2018. Recuperado de: [https://www.uam.es/personal\\_pdi/psicologia/victor/SALUD/Bibliog/prevencion.PDF](https://www.uam.es/personal_pdi/psicologia/victor/SALUD/Bibliog/prevencion.PDF)

Subirats, J.; Knoepfel, P.; Larrue, C y Varone, F. (2008). Análisis y gestión de políticas públicas. Barcelona, Editorial Ariel, pp. 285.

SUNAFIL (2018). Base del Concurso Público de Méritos N° 002-2018-SUNAFIL. Consulta: 03 de Noviembre de 2018. Recuperado de: <file:///C:/Users/MEZA/Downloads/BASES%20DEL%20CONCURSO%20P%20%9ABLICO%20DE%20M%20%89RITOS%20INSPECTOR%20AUXILIAR%20%20CONCURSO.pdf>

Tedesco, J. (1995). El nuevo pacto educativo. Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna. Madrid, Alauda – Grupo Anaya.

Trucco, D. e Hinostroza, P. (2017). Las violencias en el espacio escolar. Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL. Publicación de las Naciones Unidas. p. 12 - 32. Consulta: 05 de junio de 2018.

UNESCO (2006). Evaluación del Desempeño y carrera profesional docente. P. 1-399. Chile. Consulta: 12 de diciembre de 2012. ISBN: 956-8302-58-1. Recuperado de: [https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?id=p::usmarcdef\\_0000146545&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach\\_import\\_863383c6-e996-43e5-9106\\_a844714a23e5%3F%3D146545spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000146545/PDF/146545spa.pdf#page=34&zoom=auto](https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?id=p::usmarcdef_0000146545&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_863383c6-e996-43e5-9106_a844714a23e5%3F%3D146545spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000146545/PDF/146545spa.pdf#page=34&zoom=auto)

UNESCO (2012). Poner fin a la violencia en la escuela: guía para los docentes. p. 1 – 10 Recuperado de: 27 de Junio de 2018. Disponible: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001841/184162s.pdf>

Vaillant, D. (2004). Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe PREAL N° 31.

Velásquez, Raúl (2009). Hacia una nueva definición del concepto “política pública”. Revista Desafíos. Bogotá, Colombia, pp 149-187.

Zurita, R. (1992). La docencia universitaria y los ciclos básicos en Chile. Santiago, Chile: Corporación de Promoción Universitaria (CPU).



## ANEXOS

	PERÚ	Ministerio de Educación	Despacho Viceministerial de Gestión Institucional	Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar	Dirección de Gestión Escolar
---	------	-------------------------	---	--	------------------------------

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**Todos JUNTOS**  
EN EL PASAJE  
**AÑO ESCOLAR 2018**

Lima, **24 ABR. 2018**

**OFICIO N° 136 -2018-MINEDU/VMGI-DIGC-DIGE**

Señora  
**EVELING LIZBETH TORRES MEZA**  
Av. Los Dominicos, Mz. D Lt. 5.  
San Martín de Porres  
Presente.-

Asunto : Información con fines académicos – SiseVe.

Referencia : MPT2018-EXT-0068218

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y, en atención al asunto de la referencia, manifestarle lo siguiente:

Hemos tomado conocimiento de su solicitud de datos sobre reportes de violencia escolar al SiseVe con motivo de sus estudios universitarios. Al respecto, le hacemos llegar el consolidado de la información solicitada, reportada en el SiseVe hasta el 31 de marzo de 2018.

Cabe destacar que, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 29773, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento, la información presentada guarda las reservas necesarias para garantizar el anonimato de los involucrados.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



**WILDER LEÓN QUINTANO**  
Director de Gestión Escolar

Anexo: Información sobre violencia escolar en Lima Metropolitana.

WLQ/PMA/JUL  
23/04/2018

www.minedu.gob.pe  
Calle Del Comercio 139  
San Borja, Lima 21, Perú  
Tel: (011) 613-8860 / Anexo 76611



**Tabla 3: Reportes de violencia física de personal de la IE a estudiantes según nivel de estudios en Lima Metropolitana**

DRE	UGEL	Tipo Reporte				Tipo Agresión		Nivel Educativo		Físico Total
		Personal de la IE				Inicial - Jardín	Primaria	Secundaria	Físico Total	
		Físico								
DRE Lima Metropolitana	UGEL Ate 06	27	54	36	54	36	117			
	UGEL Breña 03	22	79	44	79	44	145			
	UGEL Comas 04	27	67	33	67	33	127			
	UGEL Rimac 02	34	89	65	89	65	188			
	UGEL San Borja 07	19	58	29	58	29	106			
	UGEL San Juan de Lurigancho 05	19	46	26	46	26	91			
	UGEL San Juan de Miraflores 01	34	78	42	78	42	154			
DRE Lima Metropolitana Total		182	471	275	471	275	928			



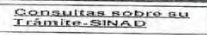
**Tabla 4: Reportes de violencia psicológica de personal de la IE a estudiantes según nivel de estudios en Lima Metropolitana**

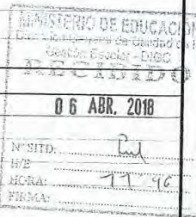
DRE	UGEL	Tipo Reporte				Tipo Agresión		Nivel Educativo		Psicológica Total
		Personal de la IE				Inicial - Jardín	Primaria	Secundaria	Psicológica Total	
		Psicológica								
DRE Lima Metropolitana	UGEL Ate 06	19	48	65	48	65	132			
	UGEL Breña 03	12	83	93	83	93	188			
	UGEL Comas 04	10	61	72	61	72	143			
	UGEL Rimac 02	18	77	97	77	97	192			
	UGEL San Borja 07	11	61	80	61	80	152			
	UGEL San Juan de Lurigancho 05	13	22	31	22	31	66			
	UGEL San Juan de Miraflores 01	9	60	62	60	62	131			
DRE Lima Metropolitana Total		92	412	500	412	500	1,004			

**Tabla 5: Reportes de violencia sexual de personal de la IE a estudiantes según nivel de estudios en Lima Metropolitana**

DRE	UGEL	Tipo Reporte			Tipo Agresión		Nivel Educativo	
		Personal de la IE					Sexual	
		Inicial - Jardín	Primaria	Secundaria	Sexual Total			
DRE Lima Metropolitana	UGEL Ate 06	4	17	26	47			
	UGEL Breña 03	3	18	26	47			
	UGEL Comas 04	2	20	33	55			
	UGEL Rimac 02	3	16	49	68			
	UGEL San Borja 07		5	22	27			
	UGEL San Juan de Lurigancho 05	1	12	23	36			
	UGEL San Juan de Miraflores 01		8	39	47			
DRE Lima Metropolitana Total		13	96	218	327			



 <b>FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITES (FUT)</b> <small>RM N° 0445-2012-ED DISTRIBUCIÓN GRATUITA</small>		<small>MINISTERIO DE EDUCACIÓN MESA DE PARTES</small>
<b>I.- RESUMEN DE SU PEDIDO:</b>		FOLIO N° <u>08</u>
SOLICITO INFORMACION CON FINES ACADEMICOS - SISEVE		
<b>II.- DEPENDENCIA O AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE :</b> DIRECCION DE GESTIÓN ESCOLAR		
<b>III.- DATOS DEL SOLICITANTE:</b>		
Persona Natural		
Apellido Paterno:	TORRES	Apellido Materno:
		Nombres:
		EVELING LIZBETH
Persona Jurídica:		
Razón Social:		
Tipo de Documento:		
DNI:	45004564	RUC:
		1045004564
		C.E.:
<b>IV.- DIRECCIÓN:</b>		
TIPO DE VIA: Avenida: <input checked="" type="checkbox"/> Jirón: <input type="checkbox"/> Calle: <input type="checkbox"/> Pasaje: <input type="checkbox"/> Carretera: <input type="checkbox"/> Prolongación: <input type="checkbox"/>		
Nombre de la vía: LOS DOMINICOS		
N° de Inmueble:	Block:	Interior:
		Piso:
		Mz:
		D
		Lote:
		5
		Km:
		Sector:
Tipo de Zona:		
Urbanización:	Pueblo Joven:	Unidad Vecinal:
		Conjunto Habitacional:
		Asentamiento Humano:
Cooperativa:	Residencial:	Zona Industrial:
		Centro Poblado:
Asociación:	Grupo:	Fundo:
		Otros (especificar):
Nombre de zona: VENECIA		
Referencia: ASOC. VENECIA MZ. D LOTE 5 - AV. DOMINICOS CDRA. 27 - PARADERO VETERINARIA		
Departamento:	LIMA	Provincia:
		LIMA
		Distrito:
		SAN MARTIN DE PORRES
Teléfonos: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
<input type="checkbox"/> Autorizo se me notifique al siguiente correo electrónico: <input type="text"/>		
DECLARO que los datos presentados en el presente formulario los realizo con carácter de <b>DECLARACION JURADA</b>		
<b>V.- FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO :</b>		
<p>Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que actualmente me encuentro cursando el tercer ciclo de la Maestría de Gobierno y Políticas Públicas en la PUCP, por lo que me es indispensable recopilar información con fines académicos para la elaboración de mi Proyecto Final de Innovación, el cual me permitirá obtener el grado de magister.</p> <p>En ese sentido, solicito se me proporcione información referente a la cantidad de registros de incidencias reportadas en el SISEVE de cada una de las UGEL'S de Lima Metropolitana, detallando las cantidades por cada tipo de violencia (verbal, psicológico, físico y sexual) que ejercen los docentes de las Instituciones Educativas Publicas en contra de los estudiantes; precisando también las cantidades de casos reportados según cada nivel de estudio (inicial, primaria y secundaria) de los estudiantes víctimas de violencia por parte de los docentes.</p> <p>En la seguridad de contar con lo solicitado a la brevedad posible, reitero mi saludo y estima personal, agradeciéndole la atención por anticipado.</p>		
<b>VI.- DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN:</b>		
Ficha de Matricula  SMP, 03 DE ABRIL DE 2018 LUGAR Y FECHA		
		 <b>FIRMA DEL USUARIO</b>
Para consultas sobre su trámite ingrese a : <a href="http://www.minedu.gob.pe">www.minedu.gob.pe</a> y haga click en:		
		o llame al 6155880





PERÚ

Ministerio de Educación

Secretaría General

Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**TODOS JUNTOS**  
POR UN BIEN  
**AÑO ESCOLAR 2018**  
Forma los buenos hábitos,  
promueve los valores

San Borja, 06 JUN. 2018

**OFICIO N° 6816 -2018-MINEDU/SG-OACIGED**

Señora  
**EVELING LIZBETH TORRES MEZA**  
Av. Túpac Amaru N° 1900 – Km. 18, Distrito de Carabaylo  
Presente.-

Asunto : Solicitud de Acceso a la Información Pública

Referencia : MPT2018-EXT-0101674.

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, a través del cual en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM<sup>1</sup>, solicita se le proporcione la siguiente información:

- *Reportes de estadística de los números de casos reportados en el SISEVE a nivel nacional, publicadas mensualmente desde setiembre 2013 a diciembre 2017.*

Sobre el particular, mediante Memorando N° 114-2018-MINEDU/VMGI-DIGC-DIGE y anexo, la Dirección de Gestión Escolar remite la información solicitada de los números de casos reportados por año, la misma que será notificada al correo electrónico consignado como medio de entrega en su solicitud de Acceso a la Información Pública.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente,



*[Signature]*  
**LUIS FELIPE RODRIGUEZ ALFARO**  
Jefe de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental



*[Handwritten mark]*

IRG/OACIGED

<sup>1</sup> Modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1353, que crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, fortalece el Régimen de Protección de Datos Personales y la regulación de la gestión de intereses, publicado el 07 enero 2017, cuyas disposiciones son vigentes desde el 16 de setiembre de 2017.



PERÚ

Ministerio de Educación

Despacho Viceministerial de Gestión Institucional

Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar

Dirección de Gestión Escolar

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



MEMORANDO N° 114 -2018-MINEDU/VMGI-DIGC-DIGE

A : **LUIS FELIPE RODRIGUEZ ALFARO**  
Jefe de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria

Asunto : Remite información de estadística SiseVe

Referencia : MPT 2018-EXT-0101674

Fecha : San Borja, 31 MAYO 2018

Me dirijo a usted, con relación al documento de la referencia presentado por la Sra. Eveling Lizbeth Torres Meza, para manifestarle lo siguiente:

- Número de casos reportados por año del 15.09.2013 al 31.12.2017.

En ese sentido, en cumplimiento con la normativa vigente, se adjunta impreso con la información solicitada y se autoriza su uso para los fines requeridos.

Atentamente,



MARIELLA ZAPATA TIPIAN  
Directora de Gestión Escolar

RMZT/JRA  
30.05.2018



EL PERÚ PRIMERO





PERÚ

Ministerio de Educación

Departamento Viceministerial de Gestión Institucional

Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar

Dirección de Gestión Escolar

Todos JUNTOS  
DE GRADUACIÓN  
AÑO ESCOLAR 2018

### Número de Casos Reportados por Año

DRE	2013	2014	2015	2016	2017	Total
DRE Amazonas	1	6	104	81	73	265
DRE Ancash	2	37	206	218	239	702
DRE Apurímac	3	6	24	66	37	136
DRE Arequipa	5	41	175	220	232	673
DRE Ayacucho	33	24	81	100	111	349
DRE Cajamarca	1	20	77	153	154	405
DRE Callao	2	30	113	123	208	476
DRE Cusco	6	21	163	177	182	549
DRE Huancavelica	3	34	83	57	57	234
DRE Húnuco	8	60	156	121	85	430
DRE Ica	6	28	93	73	151	351
DRE Junín	7	72	288	243	215	825
DRE La Libertad	4	74	135	237	245	695
DRE Lambayeque	4	43	121	185	226	579
DRE Lima Metropolitana	86	1,305	945	1,766	2,218	6,320
DRE Lima Provincias	5	38	94	141	141	419
DRE Loreto	2	15	45	104	58	224
DRE Madre de Dios	1	6	7	49	34	97
DRE Moquegua	3	16	14	19	34	86
DRE Pasco	1	12	47	33	28	121
DRE Piura	6	38	219	352	314	1,129
DRE Puno	6	54	174	142	92	468
DRE San Martín	4	9	111	187	254	565
DRE Tacna	2	14	90	100	73	279
DRE Tumbes		3	19	54	30	106
DRE Ucayali	6	23	58	103	100	290
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>2,029</b>	<b>3,642</b>	<b>5,304</b>	<b>5,591</b>	<b>16,773</b>

Fuente: Base de Datos del SiseVe  
Fecha: 30/05/2018  
Página 1 de 1  
Ruta: F:\Escritorio\Excel\Requerimiento\Expediente N° MPT2018-EXT-0101674.xlsx



EL PERÚ PRIMERO





ENCUESTA PARA PROYECTO FINAL  
ESCUELA DE POSGRADO DE GOBIERNO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

I.E. donde labora: \_\_\_\_\_ Distrito de la I.E.: \_\_\_\_\_

Experiencia laboral como docente: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Cantidad de años como docente nombrado: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Indicaciones:

Responda con una "X" a las preguntas de opción múltiple y desarrolle aquellas donde se le indique específicamente.

1. ¿Dentro de la formación de la carrera de docente se les enseñó qué comprende el nivel de tutoría o que implica ser tutor?

SI  NO

2. ¿En la Universidad de donde egresó de la carrera de Educación le enseñaron cuáles son las formas de corrección disciplinaria que debe darse a un alumno?

SI  NO

3. ¿Cuándo se postuló como docente recibió alguna capacitación por parte del MINEDU sobre cómo brindar un buen trato a los alumnos?

SI  NO

4. ¿Sabe qué es el TOE y para qué sirve?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿Sabe qué es el SURSA y para qué sirve?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. ¿En alguna oportunidad el MINEDU, OREDET o UDEL ha realizado charlas sobre el SURSA en la Institución Educativa donde labora?

SI  NO

7. ¿En la Institución Educativa donde labora el docente ha realizado en alguna oportunidad charlas sobre el buen trato a los alumnos?

SI  NO

8. ¿Alguna vez alguien se enfrentó en etapa escolar al profesor/a no invitado, ofendido, humillado o le ha dicho calificativos como bicho, tonto, bruto o similares? De ser así precíse en qué nivel educativo sucedió y cuáles habrían sido sus hechos.

SI  NO

---

---

---

9. ¿En alguna oportunidad en su etapa escolar fue testigo cuando un docente ofendió, humilló o castigó físicamente alguno de sus compañeros de aula? De ser así precíse en qué nivel educativo sucedió y cuáles habrían sido sus hechos.

SI  NO

---

---

---

10. ¿En alguna ocasión fue castigado físicamente (golpes de palma, manotazos, pellizcos, reglazos, etc.) en su etapa escolar? De ser así precíse en qué nivel educativo sucedió y cuáles habrían sido sus hechos.

SI  NO

---

---

---

11. ¿El MINEDU ha establecido cuáles son las formas de sanción disciplinarias permitidas aplicables a los alumnos? De ser afirmativa responda cuáles son éstas.

SI  NO

---

---

---

12. ¿Qué tipo de medidas correctivas se emplea con sus alumnos cuando lo han desobedecido o no han corregido con la disciplina?

---

---

---

23. ¿Usted sabe cómo actuar ante una falta de respeto verbal por parte de algún docente de sus alumnos?

---

---

---

---

24. ¿Ha tenido conocimiento de denuncias contra docentes por presuntos hechos de maltrato en contra de estudiantes en la institución educativa durante la hora de clase desde el año 2013 al 2017? (se van así precisos que tipo de denuncias fueron).

---

---

---

---

25.



### Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por mi persona la Srta. Eveling Lizbeth Torres Meza, identificada con DNI N° 45004564 quien viene realizando la Maestría de Gestión y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es determinar cuáles son las "MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE HA ADOPTADO EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA ESCOLAR POR PARTE DE LOS DOCENTES".

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así podrá transcribir las ideas que usted haya expresado.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede mencionarlo.

En caso de estar conforme por lo expresado en este documento, brindar la información solicitada a continuación:

FIRMA

CARLOS LINARES CHÁVEZ  
DOCENTE DE MATEMÁTICA  
I.E. "EL PACÍFICO"  
UNEL N° 02



### Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por mi persona la Srta. Eveling Lizbeth Torres Meza, identificado con DNI N° 45004564 quien viene realizando la Maestría de Gestión y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es determinar cuáles son las “MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE HA ADOPTADO EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA ESCOLAR POR PARTE DE LOS DOCENTES”.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así podré transcribir las ideas que usted haya expresado.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede mencionarlo.

En caso de estar conforme por lo expresado en este documento, brindar la información solicitada a continuación:

  
-----

FIRMA

Jefa de ASGESE de la UGEL N° 02



### Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por mi persona el Sr. Frank Jhonson Mejía Martínez, identificado con DNI N° 70447658 quien viene realizando la Maestría de Gestión y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es determinar cuáles son las “MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE HA ADOPTADO EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA ESCOLAR POR PARTE DE LOS DOCENTES”.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así podré transcribir las ideas que usted haya expresado.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede mencionarlo.

En caso de estar conforme por lo expresado en este documento, brindar la información solicitada a continuación:

FIRMA

*Elizabeth Chuquim Martínez de Joz / 06758136*

*Responsable del Sisave de la U661 N° 02*



### Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por mi persona la Sra. Eveling Lizbeth Torres Meza, identificada con DNI N° 45004564 quien viene realizando la Maestría de Gobierno y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es investigar el “Alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes del nivel secundaria en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 entre 2013 - 2017”.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así podré transcribir las ideas que usted haya expresado.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede mencionarlo.

En caso de estar conforme por lo expresado en este documento, brindar la información solicitada a continuación:

FIRMA

MARIA REBARA ULLA  
DNI. 10408914





### **Consentimiento Informado**

El presente estudio es conducido por mi persona la Sra. Eveling Lizbeth Torres Meza, identificada con DNI N° 45004564 quien viene realizando la Maestría de Gobierno y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es investigar el “Alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes del nivel secundaria en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 entre 2013 - 2017”.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así podré transcribir las ideas que usted haya expresado.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede mencionarlo.

En caso de estar conforme por lo expresado en este documento, brindar la información solicitada a continuación:

FIRMA

*Elio Janet Zárate Contreras*

*DNI 10194687*



### Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por mi persona el Sr. Frank Jhonson Mejida Martínez, identificada con DNI N° 70447658 quien viene realizando la Maestría de Gobierno y Políticas Públicas en la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es investigar el “Alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes del nivel secundaria en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 entre 2013 - 2017”.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así podré transcribir las ideas que usted haya expresado.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede mencionarlo.

En caso de estar conforme por lo expresado en este documento, brindar la información solicitada a continuación:

FIRMA

DNI 06690358

JULIA VICTORIA TITO CARREÑAS



### Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por mi persona el Sr. Frank Jhonson Mejia Martinez, identificada con DNI N° 70447658 quien viene realizando la Maestría de Gobierno y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, teniendo como tema de investigación el “Alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes del nivel secundaria en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 entre 2013 – 2017”

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así podré transcribir las ideas que usted haya expresado.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede mencionarlo.

En caso de estar conforme por lo expresado en este documento, brindar la información solicitada a continuación:



FIRMA

NOMBRES Y APELLIDOS: *Ronald H. Berruo Vantorn*  
DNI: *25761387*



### Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por mi persona la Sra. Eveling Lizbeth Torres Meza, identificada con DNI N° 45004564 quien viene realizando la Maestría de Gobierno y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, teniendo como tema de investigación el “Alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes del nivel secundaria en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 entre 2013 – 2017”

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así podré transcribir las ideas que usted haya expresado.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede mencionarlo.

En caso de estar conforme por lo expresado en este documento, brindar la información solicitada a continuación:

FIRMA

NOMBRES Y APELLIDOS: *Freddy Higinio Sánchez Mendoza*  
*Especialista de DGE - MINEDU*



### Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por mi persona la Sra. Eveling Lizbeth Torres Meza, identificada con DNI N° 45004564 quien viene realizando la Maestría de Gobierno y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, teniendo como tema de investigación el "Alto nivel de violencia por parte de los docentes a los estudiantes del nivel secundaria en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 entre 2013 - 2017"

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará 20 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así podrá transcribir las ideas que usted haya expresado.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede mencionarlo.

En caso de estar conforme por lo expresado en este documento, brindar la información solicitada a continuación:

  
-----  
FIRMA

NOMBRES Y APELLIDOS: *Karen Elizabeth Lopez Sánchez*

ESPECIALISTA DE LA DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE -  
TINEDU

## MODELO CAUSAL

