

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**PRINCIPIOS DE EFICACIA Y EFICIENCIA EN EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA COBRAR
BENEFICIOS SOCIALES MAGISTERIALES - UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL, CHICLAYO**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

SARITA JAZMIN AREVALO RAMOS

ASESOR

PERCY ORLANDO MOGOLLON PACHERRE

<https://orcid.org/0000-0002-1360-2647>

Chiclayo, 2023

**PRINCIPIOS DE EFICACIA Y EFICIENCIA EN EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA COBRAR
BENEFICIOS SOCIALES MAGISTERIALES - UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CHICLAYO**

PRESENTADA POR:

SARITA JAZMIN AREVALO RAMOS

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR:

Ricardo Vicente Silva Peralta
PRESIDENTE

Vera Luccia Baylon Chevez
SECRETARIO

Percy Orlando Mogollon Pacherre
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres Joselito Arévalo y Sara Ramos, por ayudarme a culminar mi educación escolar y profesional, a mi hermano Paul por acompañarme, en días difíciles durante mis horas de estudio, a mi familia por su amor y apoyo incondicional en mi carrera universitaria, a mis profesores catedráticos por despertar en mí el amor hacia el Derecho y la investigación, a mis compañeros de estudio, por sus buenos ejemplos, que contribuyeron al desarrollo de mi personalidad, y para todas las personas e instituciones públicas que luchan contra la corrupción y no pierden las esperanzas de forjar un Perú íntegro.

Agradecimientos

A Dios, por darme el conocimiento, templanza y valor para llegar a culminar ésta investigación, a mis padres por su amor y apoyo constante durante mi formación universitaria, a los profesores Yuri Diaz Jaime y Patricia Ramos Soto por sus asesorías metodológicas, a mi asesor temático el profesor Percy Orlando Mogollón Pacherre que con su experiencia su especialidad en Derecho Administrativo viene durante dos semestres académicos asesorándome y guiando mis ideas, por tales motivos estoy profundamente agradecido con todos estos excelentes profesores y profesionales por las ideas y observaciones aportadas que contribuyeron al desarrollo y conclusión de esta tesis.

AREVALO SARITA - TESIS FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.upci.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

www.revista-actualidadlaboral.com

Fuente de Internet

1%

6

laleyenelperu.blogspot.com

Fuente de Internet

1%

7

vbook.pub

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

9

cdn.www.gob.pe

Fuente de Internet

1%

Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción	8
1. Revisión de literatura	10
1.1. Antecedentes.....	10
1.2. Bases Teóricas científicas	15
1.2.1. Derecho a la remuneración y a la percepción de beneficios sociales	15
1.3. Bases Conceptuales	18
1.3.1. Los beneficios sociales en el magisterio peruano	18
1.3.2. El procedimiento administrativo.....	19
1.3.3. Beneficios Remunerativos y Pensionarios reconocidos en la Ley de la Reforma Magisterial N.º 29944.....	20
1.3.4. Los principios de Eficacia y Eficiencia en el procedimiento administrativo.....	25
2. Materiales y métodos	27
3. Resultados y discusión	28
3.1. Consecuencias del retardo injustificado en el trámite para el pago de beneficios sociales en el magisterio peruano	30
3.2. Ventajas de la aplicación de los principios de eficacia y eficiencia en el otorgamiento de los beneficios sociales para el magisterio peruano.....	35
3.3. Criterios que se deben adoptar en el procedimiento de pago de los beneficios sociales al personal del magisterio.....	36
4. Conclusiones	39
5. Sugerencias	40
6. Referencias	42

Resumen

En la investigación realizada, se estableció como objetivo principal, relacionar el cobro de beneficios sociales del personal del magisterio y los principios de eficacia y eficiencia en los procedimientos de administrativos, para dicho fin, se analizaron los beneficios sociales, la normativa que lo contiene, se verificó el procedimiento administrativo, así también, fueron analizados los principios de eficacia y eficiencia, todo ello verificado la norma nacional y la doctrina existente. La metodología empleada fue analítica-descriptiva con un enfoque cualitativo de tipo documental, que permitió analizar los puntos de vista de cada autor, la doctrina existente y la normativa vigente. Los resultados permiten advertir que la vía correcta para el cobro de los beneficios sociales del personal del Magisterio, es la vía administrativa, por lo tanto, resultaría innecesario recurrir a la vía judicial, la cual es dilatoria, por lo que resultó determinante la aplicación de los principios de eficacia y eficiencia contemplados en la Ley del Procedimiento Administrativo General N.º 27444 en los procedimientos administrativos.

Palabras clave: Magisterio, beneficios sociales, procedimiento administrativo, eficacia y eficiencia.

Abstract

In the investigation carried out, the main objective was established, to relate the collection of labor benefits of the teaching staff and the principles of effectiveness and efficiency in the administrative procedures, for this purpose, the labor benefits, the regulations that contain it, were analyzed. the administrative procedure was verified, as well as the principles of effectiveness and efficiency were analyzed, all of this verified the national norm and the existing doctrine. The methodology used was analytical-descriptive with a qualitative approach of documentary type, which allowed analyzing the points of view of each author, the existing doctrine and the current regulations. The results allow announcing that the correct way to collect the benefits of the teaching staff is the administrative route, therefore, it would be necessary to resort to the judicial route, which is dilatory, for which the application of the principles of efficiency and efficiency contemplated in the General Administrative Procedure Law No. 27444 in administrative procedures.

Keywords: teaching, labor benefits, administrative procedure, effectiveness and efficiency.

Introducción

En el Perú existe una desvalorización de la carrera del personal (profesores) del Magisterio. Los salarios de los docentes han seguido una tendencia decreciente en las últimas décadas, por lo que de manera constante se encuentran en la lucha de sus derechos, un mejor trato por su empleador que viene a ser el estado peruano y por el respeto irrestricto donde se incluyan sus beneficios sociales que les corresponde por años servicio loable a la educación de nuestro país.

Este problema radica desde la década de los veinte, en los cuarenta, en los cincuenta y en los ochenta; por lo que queda manifestado que los docentes estaban mal pagados y recibían un trato desigual respecto del resto de profesionales.

Por tal razón, es que se han venido dando mejoras salariales hasta la actualidad, mediante la promulgación de diversas normas. Sin embargo, pese a esas normas que los respaldan, en la actualidad existe demoras en el cobro de los beneficios sociales, dado que el trámite administrativo para solicitar el pago que les corresponde por ley se ha envuelto en una total burocracia donde los más afectados son los docentes.

La Organización Internacional del Trabajo, en su recomendación 166, titulada “Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo”, afirma que “cuando una relación laboral entre un trabajador y un empleador se da por concluida, éste último deberá procurar otorgar a la otra parte una retribución compensatoria o un seguro de desempleo que le permita subsistir mientras logre encontrar otro empleo”.

Con la creación de la Ley del Procedimiento Administrativo General, el legislador tuvo la intención de establecer el régimen jurídico aplicable para regularizar la actuación de la Administración Pública, a fin de que los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento jurídico en general.

Adicionalmente, busca que la administración pública logre ser idónea y eficaz, lo que implica superar obstáculos y barreras burocráticas que se presentan dentro de las entidades públicas, que lamentablemente generan perjuicio a los administrado siendo que lo petitionado o exigido meramente es un derecho plasmado en la legislación del Estado Peruano.

Sin embargo, cuando los docentes solicitan sus beneficios sociales ante la UGEL, automáticamente les declaran improcedente su solicitud, sin realizar un análisis eficiente. Posteriormente, el administrado recurre al recurso de apelación, teniendo como respuesta la improcedencia. Por otro, la misma entidad sugiere que se acude a la vía judicial, es decir, al procedimiento contencioso administrativo.

Por ello, sostenemos que en esta Entidad existe, vulneración a los derechos sociales, porque las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, a la Ley, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidas.

En otras palabras, el funcionario público no actúa de forma diligente ni eficaz, en razón de que, teniendo la posibilidad de aplicar las normas administrativas en este caso en concreto, deriva toda la responsabilidad a los jueces encargados de conducir el procedimiento contencioso administrativo.

Por otro lado, una demora excesiva al momento de cobrar sus beneficios sociales porque todos terminan siendo solucionados en el procedimiento contencioso administrativo, siendo este un proceso largo en los juzgados generando perjuicio al docente.

Cabe precisar que la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), fue creada para ser considerada como instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional, con autonomía respecto a su competencia; sin embargo, depende administrativamente, normativa y técnicamente de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. Dentro de sus funciones está “actuar como instancia administrativa en los asuntos de su competencia”.

En consecuencia, ante dicha situación planteada y las posibles consecuencias que se originan de ella, en la presente investigación, se ha formulado el siguiente problema que busca englobar la realidad mostrada anteriormente: ¿Cómo la aplicación de los principios de eficacia y eficiencia en el procedimiento administrativo contribuirá con el cobro de beneficios sociales del personal del Magisterio?.,

Ante la cuestión planteada se formuló la siguiente hipótesis de trabajo: Si el procedimiento administrativo es un mecanismo mediante el cual la Administración

Pública genera efectos jurídicos sobre el administrado, a través de un acto administrativo. Entonces, las controversias jurídicas que existan en el cobro de beneficios sociales por parte del personal del Magisterio se deberán resolver en la vía administrativa, teniendo en cuenta la aplicación de los principios de eficiencia y eficacia de los procedimientos administrativos.

Resulta importante el desarrollo de este artículo científico, puesto que se buscará comprobar que la vía correcta para el cobro de los beneficios sociales del personal del Magisterio, es la vía administrativa, por lo que, ya no será necesario recurrir a la vía judicial, la cual es dilatoria, aunado que se cooperará con el descongestionamiento de la carga en el Poder Judicial, así también permitirá encontrar la manera en la que se pueda realizar la aplicación de los principios de eficacia y eficiencia, en los procedimientos administrativos.

1. Revisión de literatura

1.1. Antecedentes

Como antecedentes, se ha analizado diversos autores que han preparado el camino para realizar un acercamiento cognoscitivo al tema convocado para analizar, es por ello que, para Urbano Ramírez, D. C. (2018), en su trabajo académico para obtener el título profesional de abogado, denominado: “LA FALTA DE GARANTÍAS JURÍDICAS DEL DERECHO DE PETICIÓN EN EL DECRETO LEGISLATIVO N.º 1272 QUE DEROGA LA LEY N.º 29060, LEY DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO” ante la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, en el que tiene como unos de los objetivos, dar a conocer al Estado, como aquella institución que debe responder a las necesidades de los administrados, en donde se propone una reforma institucional en donde se dé la rehabilitación a las instituciones públicas, de esta manera se plantee una adecuada atención a los administrados.

Lo que el autor busca en su investigación es que el estado se encuentre al servicio de la ciudadanía y no al contrario, hecho que influye en toda actuación estatal ya que se comprende la finalidad del servicio público que está enmarcado a crear valor público, brindado un óptimo servicio a la población que incluye ciudadanos externos y por supuesto a los propios trabajadores de las instituciones públicas.

Por ello, se precisa que el Estado y la Administración Pública, en pro de entregar un servicio eficiente, debe garantizar que los procesos que interpone un administrado se resuelvan en el plazo más oportuno, es decir en el que establece la ley.

Por tanto, la administración pública debe impulsar o buscar soluciones para que los procesos administrativos se solucionen en el plazo antes posible, es por ello que decimos que el estado deberá procurar ubicarse al servicio de la ciudadanía y sus necesidades, en ese sentido podemos decir que debe proteger que se cumplan los derechos.

Pero adicional a ello, y teniendo en cuenta que finalmente, el Estado se encuentra dirigido por personas, el toque humano en lo que se pretende efectuar, se encuentra en la voluntad humana, la voluntad por parte de los congresistas de la república, que pretendan buscar mejorar el estado en que encuentra el magisterio, pues de su ánimo por emitir una norma que pueda permitirlo, depende dicho desarrollo positivo.

En la misma línea, Huamán Huamán, A. W. (2018), en su trabajo académico para obtener el título procesional de abogado: “EL SILENCIO ADMINISTRATIVO Y LOS PROCEDIMIENTOS SOBRE PERMISOS DE FUNCIONAMIENTO PARA ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA EN EL AÑO 2017” presentado en la Universidad César Vallejo, tiene como uno de sus propósitos que cuando un administrado solicita algo ante una institución, es que, de manera rápida, eficiente y eficaz, se emita una resolución que puede ser, dependiendo del caso, estimativa o denegatoria.

El sector público se encuentra en una total crisis respecto al cumplimiento de plazos administrativos de las Entidades administrativas, debido a la falta de recurso humano o desconocimiento del plazo administrativo no cumplen el mismo, afectando de manera grave al administrado que recurre a al derecho de petición, sin embargo, al no cumplirse la carga laboral va en aumento generando un ciclo vicioso del cual no se puede salir.

El derecho de petición, es un derecho respaldado para los ciudadanos como administrados de una gestión. Es por este derecho que los administrados pueden solicitar pedidos a una entidad pública, por tanto, esta debe emitir una respuesta oportuna por tanto debe cumplirse el plazo administrativo que la ley lo establece. Con la respuesta oportuna se evita la confusión de los recursos como el denegatoria ficta y el acogerse al plazo administrativo positivo o negativo.

Es por lo indicado precedentemente que, en la UGEL, no debe ser una excepción, el manejo de cada uno de los actos, se debe realizar de manera escrupulosa, teniendo como norte, la eficiencia y eficacia, para que cada petición realizada por los administrados, en este caso, los docentes, puedan ser atendidos rápidamente y con una respuesta adecuada, con arreglo a ley.

De la misma forma, Cheyna Chiroque, C. (2016), en su trabajo académico para obtener el título de abogado “ESTUDIO ANALÍTICO DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO EN RELACIÓN A LA SANCIÓN POR OMISIÓN FUNCIONAL DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA EN EL AÑO presentado ante la Universidad Nacional del Altiplano; expone que el Silencio Administrativo va funcionar como una maquina mecanizada, que ocasionara la inactividad y la justificación para la no emisión de las resoluciones de los procedimientos administrativos, cabe agregar que según el autor de esta tesis esta figura funciona que de tratarse o sospecharse de un acto administrativo presunto, debe suponerse que tiene condición de cierto, pero esto no pasara de una verdad poco ortodoxa, empero el incumplimiento al plazo deberá recaer en una sanción administrativa o penal por omisión de funciones.

Esta investigación ayudará a delimitar el concepto del silencio Administrativo positivo, como aquella figura contemplada en la Ley de procedimientos Administrativo General, cuya función es inferir de manera positiva la respuesta que no se otorgó en el pazo correspondiente por parte de la Entidad Pública sobre la solicitud de un administrado.

Asimismo, al explicar en lo que consiste, llegamos a la conclusión que es una mala praxis por parte de los funcionarios públicos, lo que esta debería ser sancionada administrativamente, por el no cumplimiento del plazo administrativo para resolver las solicitudes o procesos que tienen a su cargo.

Por otra parte, Escobal Minchola, E. (2019), en su estudio para obtener el título de abogado, “LA SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA Y EL AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA” EN LAS REMUNERACIONES LABORALES DEL

FUNCIONARIO PÚBLICO Y SERVIDOR PÚBLICO”, presentado ante la Universidad Nacional de Trujillo, en la cual se manifiesta que la llamada función administrativa posee una estrecha relación los con administrados en general , por ello de acuerdo a los principios de la Ley General de Procedimiento administrativo otorga estas prerrogativas de la cual pueden protegerse los particulares en general cuando exista omisión de funciones debido a que la labor del administración pública los afecta manera directa.

De lo dicho se aclara que no quiere decir que los particulares sean los destinatarios de la administración, sin embargo, son muchas situaciones donde los destinatarios pueden ser funcionarios públicos, a través de los llamados actos de administración interna; para aclarar este apartado se agrega que los particulares están enfocados de manera precisa por la función legislativa y la función jurisdiccional esta última trata de resolver conflictos; siendo que el estado solo se ve enfocado por la función gubernativa en su conjunto.

La tesis analizada, aportará a este trabajo de investigación, dado que, por medio de la simplificación administrativa, se recurría también a la obtención rápida y eficaz de los beneficios sociales del magisterio, sin embargo, aun con ese beneficio, las actuaciones realizadas por parte de las entidades públicas, específicamente, por parte de la UGEL de Lambayeque, resulta lento siempre, y sus resoluciones siempre se emiten en contra del otorgamiento de dichos beneficios.

Así también, Puestas Fiestas, R. (2017), en su investigación para obtener el título de abogado “TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N.º 29944”, presentado ante la universidad Señor de Sipán, donde manifiesta que los llamados Beneficios Remunerativos y Pensionarios otorgados a los docentes del Magisterio serán lesionados por la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N.º 29944, debido a las discordancias se verán transgredidos normativamente y teóricamente dado que no existe concordancia entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial.

Esta tesis quizás es la que más se relaciona al trabajo de investigación efectuado, ya que analiza directamente la problemática jurídico normativa en la que atraviesa el magisterio, toda vez que, con la aplicación de las modificaciones normativas, ya que par que se puede ejercer un correcto ejercicio del derecho y este sea justo, es necesario

recurrido a los principios, incluso a tratados internacionales que, siempre se encuentran a favor del otorgamiento de los beneficios sociales que corresponden, pero además establecen que estos sean otorgados en un plazo razonable y adecuado.

Un aporte similar se tiene con Sierra Contreras, T. (2019), en su investigación para obtener el título de abogado “MODIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LEY 27444 Y EFICIENCIA DE LA NOTIFICACIÓN PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO 2013 – 2016”, presentado ante la universidad Nacional Federico Villarreal, donde se manifiesta que derecho debe intervenir en la Administración Pública con una principal finalidad facilitar e hilar caminos simples para los procedimientos, proyectos, planes y sistematizar el ordenamiento jurídico de esta manera los ideales de sociedad sean los óptimos, contando con una administración pública eficaz que solucione de manera eficiente las controversias de este aparato social buscando la satisfacción de las necesidades de los individuos logrando y teniendo como fin único el bien común.

La tesis precitada, se relaciona con el artículo planteado ya que, la ley 27444, se aplica de manera supletoria a las normas especiales del magisterio, en ese sentido, se hace énfasis en la etapa de notificación, ya que depende también de ello, acortar los plazos para que el procedimiento de la obtención de los beneficios sociales del magisterio se agilice, obviamente que los principios de eficacia y eficiencia, deben estar también aplicados cabalmente en esta etapa.

Asimismo, Lázaro Carty, J.(2019), en su investigación para obtener el título de abogado “EL SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLAMO DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO”, por la universidad de Pontificia Universidad Católica el Perú, en la que manifiesta que la administración Pública tiene una obligación legal para resolver y pronunciarse por lo solicitado por los administrados debido que estos hacen uso de su derecho a las peticiones y reclamos que va a considerarse cumplida cuando emita un acto resolutivo manifestándose sobre el proceso administrativo del particular.

Para los doctrinarios y para la ley los actos administrativos deberán ser válidos y eficaces que por el primer requisito lo entendemos como aquello que generara el

perfeccionamiento del acto y el segundo se enfoca en aquella capacidad de efectos que logren vincular al acto administrativo con el particular que hace la petición.

La tesis analizada, se relaciona con el trabajo de investigación, ya que, por medio del silencio administrativo positivo, se recurría también a la obtención rápida y eficaz de los beneficios sociales del magisterio, sin embargo, aun con ese beneficio, las actuaciones realizadas por parte de las entidades públicas, específicamente, por parte de la UGEL de Lambayeque, resulta lento siempre, y sus resoluciones siempre se emiten en contra del otorgamiento de dichos beneficios.

En ese sentido, cabe realizar una exhaustiva investigación, consciente y siempre aplicando los principios del derecho administrativo y teniendo en cuenta la voluntad de servir, no solo, por tratarse de docentes, si no por el hecho que son personas humanas, con necesidades apremiantes, y lo único que reclaman son los derechos que dichos sea de paso, son impostergables, y aunado a las complicaciones que ha producido la pandemia producida por el COVID-19, que ya es conocido hasta la actualidad.

1.2. Bases Teóricas científicas

Luego de esbozar los antecedentes más relevantes que aportan enormemente a los estudios y análisis efectuados, corresponde ahora, para un mejor análisis, presentar los principales conceptos que se emplearan como base fundamental, para el desarrollo de este artículo.

1.2.1. Derecho a la remuneración y a la percepción de beneficios sociales

Existen innumerables normas internacionales, nacionales que convergen en indicar que los derechos laborales se deben considerar proteccionistas, y sobre todo aquellos derechos que son de carácter remunerativo, y que en su mayoría son inembargables e inalienables, es por ello que el estado, y en general, los servidores que tengan bajo su dominio, algún acto relacionado al tema en cuestión, pues es recomendable la actuación debida, correcta eficiente y ética, para lograr un resultado optimo en la cristalización de los derechos laborales.

En ese sentido, se procede a enumerar los derechos que se encuentran contemplados en

la norma, pero restan aún, los aspectos éticos que permiten complementar su aplicación adecuada.

a) Derecho a la remuneración

Es importante señalar que hasta la fecha no existe consenso para determinar una definición exacta de remuneración, ello en consideración que la remuneración conforma muchas aristas económicas e incluso no económicos, pues bien, solo por señalar una aproximación, López Basanta J. (1988) refiere con respecto a la remuneración: "... la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a este (prestación del trabajo). Y en la misma línea, Rendón Vásquez J. (1988) indicó además que el salario, para el jurista es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado"

Con el concepto vertido precedentemente, se puede entender ahora que, la doctrina jurídica internacional, ha considerado múltiples razones que tratan de justificar una protección especial al momento que se pretenda alterar el contenido del derecho constitucional fundamental a la remuneración.

En ese sentido, Garcia J. (2005), identifica a dos aspectos sumamente relevantes a considerar:

- a) La equiparación de su carácter alimentario o de sustento. Esta equiparación es relevante puesto que permite identificar, el motivo primordial por el que una persona realiza una labor, para sustentar su propia existencia, y como se tiene conocimiento, hoy en día, el costo de la vida, se ha incrementado enormemente por toda la situación de la crisis mundial. En ese sentido, es de vital importancia contar con los recursos económicos para poder vivir.
- b) Evitar o aminorar las relaciones de dependencia económica entre trabajadores y empleador. Esto se explica mediante un pequeño razonamiento lógico, las empresas dependen de las ventas de bienes o servicios, pero también, dependen de la producción de sus trabajadores, a quienes mensualmente o de manera quincenal, debe brindarles una remuneración.

En ese sentido, los trabajadores dependen 100 por ciento del pago o retribución de los empleadores, pero esa dependencia no debe ser vital para la sobrevivencia de

cada uno de los empleados, si no que, mediante la remuneración que perciben, podrían o deberían prosperar, de modo que, si en algún momento termina aquella relación laboral, el trabajador no sucumba, y pueda vivir sin problemas, hasta conseguir un nuevo empleo.

Estos dos aspectos, colocan al concepto mismo de la remuneración, dentro de un nivel de protección de los derechos constitucionales, puesto que tiene, entre sus sustentos como principal, al hecho que, estos sirven para la subsistencia humana, y sobre todo para sustentar su dignidades es por ello que, en ese aspecto se tiene que invocar al artículo 1 de la Constitución Política peruana, la cual a tenor establece lo que a continuación se describe:

Artículo 1. Defensa de la persona Humana

“La persona humana y la defensa de su dignidad, son el fin supremo de la sociedad y el estado”.

Entonces, queda sumamente claro, la relevancia de este concepto de derecho y por lo tanto su protección y defensa también reviste una gran importancia, no solo de la persona humana, si no también de vivir con dignidad, y obviamente que, para tener una vida digna, una de las formas a parta de trabajar, es obtener una remuneración con la que se pueda vivir adecuadamente, en la sociedad, con el que se puedan cubrir las necesidades.

b) Derecho a la percepción de beneficios sociales

En la misma línea conceptual y en similar nivel de protección, forman parte de esta también los aspectos económicos y no económicos, que coadyuvan a la subsistencia humana y que le permiten a las personas, obtener un nivel de vida adecuada, acorde con la dignidad humana.

En ese sentido, se señala que los beneficios sociales con los que cuentan los trabajadores y que han sido reconocidos por múltiples normas, tratados, y acuerdos; nacionales e internacionales, son las siguientes:

-Gratificaciones Legales, Compensación por Tiempo de Servicios, Descanso Vacacional Anual, Asignación Familiar, Seguro de Vida Ley, Participación en las Utilidades.

Adicional a ello, algunas entidades no estatales, ofrecen otros beneficios, que siempre pueden sumarse, pero nunca pueden restringirse a aquellos beneficios que son exigidos por ley, y obviamente se encuentran reconocidos en tratados internacionales, y no como como es el caso del magisterio que mediante ley 29944, cuyos beneficios otorgados a los docentes, han sido privados de otros beneficios, que anteriormente habían sido reconocidos en normas anteriores a los docentes, los cuales fueron recortados y son los que se describirán en el siguiente título.

1.3. Bases Conceptuales

1.3.1. Los beneficios sociales en el magisterio peruano

Sabido es que se ha realizado una Reforma Educativa que intenta desconocer los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes de la carrera pública magisterial, quienes se encuentran comprendidos dentro de la educación básica regular pública o también conocida como primaria y secundaria.

Al respecto, se precisa que el ingreso mensual que percibe un docente, según la norma actual, que se ha descrito precedentemente, se encuentra constituido por la Remuneración Integral Mensual, (RIM) más las Asignaciones Temporales, Incentivos y Beneficios, según corresponda a cada docente.

Asimismo, los profesores reciben asignaciones temporales, para lo cual, debe cumplir ciertos requisitos, como por ejemplo; por el ejercicio de cargos de mayor responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño: directivos, especialistas, capacitadores y jerárquicos, por ubicación de la institución educativa donde presta servicios: zona rural y de frontera, por el tipo de la institución educativa donde presta servicios: unidocente, multigrado y/o bilingüe, así como por situaciones específicas autorizadas por norma legal expresa.

Es así que, en ese mismo sentido se ha obtenido información de la página oficial del Ministerio de educación que mediante la Ley N.º 29944, explica dichos beneficios en los siguientes aspectos:

El ingreso mensual

- a) Remuneración íntegra mensual. Esta remuneración es aquella que gozan todos los docentes, y va a estar de acuerdo a la escala remunerativa, según el nivel en el que se encuentre, y de acuerdo a la ley de la carrera del magisterio.
- b) Bonificaciones por condiciones especiales de servicio. Esta bonificación se obtiene, cuando el docente, además de su labor docente, obtiene nuevos encargos, por ejemplo, por capacitación a otros docentes, o algunas labores administrativas, o encargos de preparación de alumnos para concursos nacionales o internacionales, entre otros.
- c) Beneficios. Este beneficio, se obtiene de acuerdo a las normas que se dicten, como por ejemplo, bonos de reconocimiento, o por cumplimiento de metas, asignaciones extraordinarias, entre otros.

1.3.2. El procedimiento administrativo

Según Eduardo Ortiz (1981), refiere que el procedimiento administrativo es el conjunto de procesos unidos entre sí, y que guardan un orden cronológico y también funcional, el cual es útil para poder corroborar si existe una necesidad pública, y a fin de satisfacer dicha necesidad.

Asimismo, tiene su utilidad en analizar las afectaciones de la ciudadanía y de quienes tienen legítimo interés de intereses conexos, ya sea públicos o privados, lo cual posteriormente le servirá para emitir una resolución acorde con el fin público.

Por otro lado, “Se entiende por procedimiento administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados” (Ley de Procedimiento General Administrativo N.º 27444, 2001).

Con ello, se entiende que el procedimiento administrativo, busca desarrollar una actividad de interés particular o nacional, ocasionado ante un problema evidentemente administrativo, a través de diversos parámetros ordenados y consecutivos, dicho resultado es plasmado en un documento oficial y público. La idea principal de este acto es conseguir un fin público y armonizar las actividades estatales, para lograr el bienestar

social.

Ahora bien, teniendo en cuenta dicho concepto y los conceptos de beneficios sociales descrito precedentemente, se puede centrar el concepto en el acto del pago de beneficios sociales en el Magisterio Peruano. Ambos pues apuntan a la realización de un fin público y considerando que el pago de dichos beneficios es un derecho que se encuentra dentro de los derechos laborales, este acto debe ser pulcro en su actuar, inmediato, célere, y gozar de la aplicación de todos los principios que coadyuvan a que el trabajador del magisterio alcance, lo más inmediateamente posible, dicho proceso.

En la actualidad es una de las problemáticas, la inoperancia, la lentitud y en algunos casos, la denegación de dicho beneficio, lo cual afecta directamente a los derechos laborales citados precedentemente y por ende ataca al trabajador del magisterio, no permitiendo su desarrollo armonioso, ni tampoco logrando un desarrollo en la sociedad, ni permitiendo un bienestar social, que finalmente, es lo que se pretende con aquel instrumento legal.

Ahora bien, se conoce que la sola aplicación normativa, no es sufriente, ya que, si es que no va acompañado de la aplicación de los principios generales del derecho administrativo que inspiran, o que deberían inspirar todo proceso administrativo, y por ello, se deberían aplicar en el proceso de petición del pago de beneficios laborales en beneficio de los docentes del magisterio del Perú.

1.3.3. Beneficios Remunerativos y Pensionarios reconocidos en la Ley de la Reforma Magisterial N.º 29944

Según Hurtado Cruz G. (2014), los beneficios que pueden ser remunerativos o pensionarios son retribuciones, los cuales son otorgados a los empleados de una determinada institución o empresa, a cambio de realizar una labor de acuerdo a su puesto de trabajo contratado.

Asimismo, el precitado autor recalca que el beneficio forma parte esencial para el trabajador, para crear en ellos sentido de pertenencia y sobre todo tener un futuro en su trabajo desempeñado. Para ello se deben realizar denodados esfuerzos y sobre todo se

deben contar con las ganas y el ánimo para poder efectuar ese cambio, realizar una revisión consciente de cada uno de los procesos, que se permita una valoración y estima del tiempo que implica la obtención de estos beneficios, y la duración del plazo para otorgarlo.

Es decir, entonces, que todo trabajador tiene el derecho a los beneficios remunerativos y pensionarios al ser inherentes al mismo derecho constitucional del trabajo, aclarando ello describiremos cuales son esos beneficios que la Ley N.º 29944 otorga a los trabajadores del magisterio peruano, y se detallará cuáles son los que se encuentran relegados, por la decisión de los operadores que conforman la parte administrativa del magisterio, y por supuesto, debe de cambiar inmediatamente, para lograr lo que se propugna a nivel normativo y en los tratados internacionales, para lograr el bien social peruano.

a) Beneficios Remunerativos en la Ley de la Reforma Magisterial N.º 29944.

En esta parte del trabajo desarrollado, es importante aclarar que antes de la entrada en vigencia de la ley N.º 29944, le precedió la Ley del Profesorado N.º 24029 y la Ley de la Carrera Pública Magisterial Ley N.º 29062, dicha ley otorgó algunos beneficios que en la actualidad la Ley de la reforma Magisterial no ha contemplado, estos son:

-Bonificación por preparación de clases.

Se establece que, “El profesor tiene derecho a percibir una bonificación especial mensual por preparación de clases y evaluación equivalente al 30% de su remuneración total. El Personal Directivo y Jerárquico, así como el Personal Docente de la Administración de Educación, y el Personal Docente de Educación Superior incluidos en la presente ley, perciben, además, una bonificación adicional por el desempeño del cargo y por la preparación de documentos de gestión equivalente al 5% de su remuneración total. El profesor que presta servicios en: zona de frontera, Selva, zona rural, altura excepcional, zona de menor desarrollo relativo y emergencia tiene derecho a percibir una bonificación por zona diferenciada del 10% de su remuneración permanente por cada uno de los conceptos señalados hasta un máximo de tres”. (Ley del Profesorado Ley N.º 24029, 1984).

Entonces bien, a pesar que dicha norma regulaba íntegramente el beneficio, los docentes en la actualidad no pueden utilizarla para cobrar dicho beneficio, ya que la

última ley de reforma magisterial, concluye que dicho beneficio se encuentra incluido dentro del RIM (Remuneración Íntegra Mensual), sin realizar un aumento económico del mismo, entonces es de verse a todas luces que, genera una disminución de dicho beneficio afectando la remuneración del docente del magisterio.

En ese aspecto, resultaría interesante, si se promulgara alguna norma que permita la preferencia para su atención y la agilización de dichos procedimientos, para asegurar que los docentes que resulten beneficiarios, puedan obtenerlo sin mediar esfuerzos, y solo realizando un procedimiento que asegure el éxito con un pronunciamiento de acuerdo a ley.

-Remuneración de Subsidio por Luto

Se precisa que, el profesor poseía el beneficio a un subsidio por luto, luego de que su cónyuge falleciera, la cual equivalía a dos (2) remuneraciones o pensiones, así como tenía derecho a un subsidio de una remuneración o pensión ante el fallecimiento del padre o de la madre. (Ley del Profesorado Ley N.º 24029, 1984).

Del mismo modo, ante el fallecimiento del docente ya sea que se encuentre en actividad o sea jubilado, el cónyuge, hijos, padres o hermanos, en ese orden de prelación), poseían el derecho a otro subsidio consistente en tres remuneraciones o pensiones. (Ley del Profesorado Ley N.º 24029, 1984).

Es más lamentable, que incluso existen beneficios que han sido vilmente eliminados, como el descrito precedentemente, ya que no es mencionado en la ley de reforma Magisterial, ante ello debemos recordar que la OIT, en múltiples ocasiones ha señalado que en temas laborales es posible ampliar los beneficios, pero no disminuirlos, y es justamente lo que no se ha venido haciendo en la nueva ley, que fuera de mejorar el estatus del docente del magisterio, ha empeorado su situación económica, ello en contravención de las normas internacionales, indicada en líneas anteriores.

-Asignación por tiempo de servicios

Por otro lado, se precisa que todo docente tenía el derecho a obtener dos remuneraciones integras cuando cumpla 20 años de servicio, en el caso de la mujer y en el caso del varón 25, y luego de 5 años cada uno recibiría tres remuneraciones

íntegras. (Ley del Profesorado Ley N.º 24029, 1984).

Nuevamente, se aprecia en la descripción precedentemente efectuada que, la ley de reforma recortó los derechos y beneficios referidos a los años de servicio, ya que solo los otorga en una ocasión un beneficio, cuando se cumplen los 25 y 30 años respectivamente y son dos remuneraciones íntegras mensuales, según su escala magisterial.

Es por ello que es imprescindible, la revisión consciente de dicha norma, y modificar dichos aspectos que sólo han perjudicado a los docentes, para los cual, se tendría que restituir los derechos que ya se han establecido en las normas anteriores.

b) Beneficios Pensionarios reconocidos en la Ley de la Reforma Magisterial N.º 29944.

De la misma manera, la reforma que elimina derechos laborales, también ha abarcado beneficios pensionarios; de modo que, respecto a las pensiones de Cesantía y jubilación, se modificó de la siguiente manera:

-Pensiones de Cesantía y Jubilación

Se indicaba que las pensiones de los docentes cesantes y jubilados debían ser nivelados automáticamente con las remuneraciones vigentes para el profesorado que se encontraban en actividad. (Ley del Profesorado Ley N.º 24029, 1984).

Este beneficio señalado, le permitía al jubilado o cesante vivir dignamente, ya que como se conoce, el costo de vida aumenta año a año, el cual se ha visto empeorado con la crisis mundial debido a la pandemia ocasionado por el virus COVID-19, entonces la norma actual, la ley de reforma, no contemplan dicho beneficio, dejando en un lamentable desamparo a dichos docentes que ya no se encuentran en actividad, y por ende, dejarán de percibir la remuneración digna, acorde con la realidad actual.

Asimismo, en dicha norma, se establecía que las pensiones al momento del cese del docente, eran otorgados con base al último sueldo recibido incluyendo todas las bonificaciones pensionables. (Ley del Profesorado Ley N.º 24029, 1984).

Así como el párrafo anterior, este párrafo ha sido eliminado en la actual ley de reforma, y con este, el beneficio que se describía, una vez más, en detrimento de la estabilidad económica que debe gozar toda persona, para vivir tranquilamente, y con dignidad, conforme indica la norma constitucional en su primer artículo, que ha sido descrito en párrafos anteriores.

Otro beneficio que también ha sido eliminado, establecía entre otros: “a) *A la seguridad social de acuerdo con la ley respectiva; b) A percibir gratificaciones por Navidad, Fiestas; (...)*

c) A generar sucesión de pensión en caso de muerte; d) A participar en los programas de salud, vivienda, recreación y otros que promueve el Estado en favor del profesorado en actividad; e) A que sus pensiones le sean pagadas en efectivo y en su domicilio, en los casos de impedimento físico o sean mayores de setenta años; y, f) Gozar del 50% de descuento en las tarifas de los servicios de transportes del Estado y en los espectáculos públicos culturales del mismo”. (Ley del Profesorado Ley N.º 24029, 1984).

Estos últimos aspectos descritos precedentemente, tampoco han sido incluidos en la ley de reforma actual, y es de verse en la totalidad de normas excluidas y a modo de resumen, que la totalidad de la norma reformada, resulta ser denigrante y muy controversial al excluir derechos que por años han beneficiado al maltratado docente del magisterio, y se debe tener en cuenta.

Además de ello, que la pensión de jubilación y cesantía conforman el cuerpo de derechos fundamentales, y estos permiten a los docentes, mantener una vida digna acorde a las necesidades actuales y de acuerdo a la actualización del costo de vida, que como ya se ha indicado, ha aumentado su onerosidad.

Por otro lado, se debe dejar sentado que, resulta lamentable que fuera de mejorar el estatus de los docentes del magisterio, se le recorten esos beneficios que aliviaban en algo, el ya constante maltrato por parte del estado peruano a quienes le ofrecen largos años de su vida y su loable labor de enseñanza a las mentes del mañana.

Entonces sería un acto de humanidad y de justicia, la inmediata revisión y

modificación del actual dispositivo legal, para restituir los beneficios que más que ellos son derechos que se encontraban ya establecidos en normas anteriores, para que le permita volver a gozar de dichos beneficios y tener una vida digna.

Adicional a ello, es de considerar alguna forma de compensarlos, por el tiempo que han dejado de tener ese dinero, ya que no se debe dejar de lado, el valor del dinero en el tiempo, y la gran necesidad que aumentó con la pandemia producida por COVID-19, es vital poder resarcir el daño provocado por la desidia política, que se conoce, de dónde ha provenido esa problemática, con las normas promulgadas desde el congreso de la república.

1.3.4. Los principios de Eficacia y Eficiencia en el procedimiento administrativo

A continuación, se detallará de que manera los principios del procedimiento administrativo se deben de aplicar siempre, y la manera en el dichos principios se han dejado de lado, en los procesos de petición de los docentes en el magisterio peruano.

a) Principio de Eficacia en el procedimiento administrativo

Hasta este punto, se han descrito sendos derechos que habrían sido vulnerados con la promulgación de la nueva ley de reforma del magisterio, sin embargo, se debe destacar que a parte de la norma, para ser empleada como criterio, existen los principios que inspiran a todo el derecho, principios que a decir verdad, en el derecho peruano se tiene la costumbre incorrecta que se suelen emplear como último recurso; ahí cuando la norma no es factible de entender, y por supuesto, los operadores jurídicos, lejos de emplearla desde un inicio como directriz, la dejan de lado y hasta la contradicen, en múltiples oportunidades.

Es por ello que, se hace necesario realizar un breve análisis de dicho principio que a tenor establece:

“Principio de eficacia. - Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión de los administrados. En todos los supuestos de aplicación de este principio, la finalidad del acto que se privilegie sobre las formalidades no esenciales

deberá ajustarse al marco normativo aplicable y su validez será una garantía de la finalidad pública que se busca satisfacer con la aplicación de este principio”. (Ley del Procedimiento Administrativo General N.º 27444, 2001).

Mediante la precitada normativa, que describe al principio constitucional de Eficacia, cualquier procedimiento debe cumplir con su finalidad, lograr alcanzar lo que se pretende o desea alcanzar, pero de ello va a depender de la mera voluntad y habilidades de los profesionales que se encuentren bajo responsabilidad de dichos actos administrativos.

En ese sentido, el área de recursos humanos, debe repotenciar las habilidades profesionales de cada uno de los miembros, para coadyuvar a que tengan un mejor desempeño profesional, y redunde en brindar un servicio óptimo, en beneficio de los ciudadanos, y finalmente se logre la reducción de brechas de atención al ciudadano, brindando un servicio de calidad.

Bajo esos preceptos entonces, queda claro, que las entidades públicas, los operadores jurídicos y administrativos que laboran en las diferentes oficinas del Estado y por supuesto, los del magisterio, tienen la gran responsabilidad de efectuar los procedimientos hasta finalizarlos cabalmente.

b) Principio de eficiencia en el procedimiento administrativo

Es importante señalar que si bien, dentro del capítulo de principios de la ley Administrativa General, no se encuentra descrito el principio de eficiencia, este lo podemos encontrar descrito en el siguiente párrafo:

“Régimen de los actos de administración interna 7.1 Los actos de administración interna se orientan a la eficacia y eficiencia de los servicios y a los fines permanentes de las entidades...”. (Ley del Procedimiento Administrativo General N.º 27444, 2001).

Entonces, bajo ese argumento, la administración pública, también merece la aplicación idónea de dicho principio en toda actuación desplegada por sus colaboradores, por lo que se busca o en todo caso, se debe pretender buscar la constante proactividad, la rapidez de las actuaciones, la iniciativa de cada uno de los colaboradores, actuación de oficio con un impulso permanente, impulso de los procesos

constátenme, sin necesidad de las actuaciones de impulso que cada administrado pueda realizar por su cuenta.

Pero, por el contrario, es de verse que, en todo el sector público, existe un gran crisis en las actuaciones, que se torna en la indiferencia por parte de los funcionarios y servidores, además de la existencia de la problemática de muchos profesionales que no poseen la vocación de servicio, ni la expertis para desarrollar su trabajo eficientemente, cualidades vitales para aplicar este valioso principio que debería inspirar todo proceso, y con mayor razón, los que se traten de actos jurídicos que busquen derechos de carácter pecuniario.

En el magisterio, la atención es muy deficiente y cada vez que los docentes acuden para solicitar diversos actos administrativos, están condenados a no ser atendidos, o que sus peticiones sean denegadas, desatendida y olvidadas, es una situación que obviamente debe cambiar radicalmente, por derecho, por humanidad y en atención al principio de eficiencia.

2. Materiales y métodos

Esta investigación es cualitativa de tipo documental, es por ello que, su ejecución, se efectuó un diseño de investigación de tipo bibliográfica con diversos autores, libros revistas físicas y electrónicas.

Asimismo, se utilizó el método de tipo analítico, ello con la finalidad de realizar la descomposición del objeto estudiado, en sus elementos constitutivos (beneficios sociales, procedimiento administrativo, el magisterio peruano, reforma magisterial, principios de eficacia y eficiencia en el procedimiento administrativo).

Así también, se empleó una técnica denominada fichaje que consistió en el uso de fichas de tipo textuales, también las bibliográficas e inclusive las de resumen, ello para lograr organizar y ordenar la parte correspondiente al fundamento teórico en la investigación.

En cuanto al procedimiento que se ha realizado en la presente investigación, como paso inicial se realizó la observación, para luego efectuar la descripción y finalmente plasmarlo mediante la redacción tanto de la realidad problemática, como también del

planteamiento del problema.

Asimismo, se redactaron los objetivos generales y específicos, y finalmente la hipótesis que se propone en la investigación, luego de ello se recopiló y seleccionó los documentos relacionados con el trabajo de investigación, que, dicho sea de paso, se efectuó de manera enfocada y rígida, así como organizada, siendo en todo momento muy riguroso al momento de efectuar la revisión.

Pará culminar, es importante indicar que se ha efectuado también una lectura analizando cada punto tratado para lo cual se utilizó nuevamente la técnica del fichaje y se procedió a realizar la redacción del informe final con las respectivas conclusiones.

3. Resultados y discusión

En este apartado es oportuno analizar el constante problema que afecta a los profesores que buscan gestionar el pago de sus beneficios sociales, en compensación a sus años entregados al magisterio; siendo así que pretendo mostrar las consecuencias de un injustificado retardo en el proceso del pago de los beneficios anteriormente mencionados.

Asimismo, se ha analizado cómo los principios de eficacia y eficiencia pueden generar mejoras durante este trámite y observaremos que una correcta implementación de criterios puede lograr el pago oportuno cumpliendo los plazos de que la ley impone.

De acuerdo con Arias (2006), para concretar un correcto análisis es necesario generalizar lo descrito en los conceptos para luego trasladarlo al caso particular que se convoca en la investigación, es por ello que se ha tenido en cuenta, los aspectos que se describen a continuación. (p. 38).

En ese sentido, luego de haber realizado el análisis y verificado todos los aspectos conceptuales detallados en los capítulos anteriores, se ha hallado, con respecto al procedimiento administrativo, que actualmente es una de las problemáticas, el aspecto relacionado a la inoperancia, la lentitud y en algunos casos, la denegación de dicho beneficio, afectando directamente a los derechos sociales y por ende ataca al trabajador del magisterio, no permitiendo su desarrollo personal.

En definitiva, es claro que los beneficios remunerativos, se encuentran establecidos en la Ley de la Reforma Magisterial N.º 29944, las cuales no han comprendido los siguientes beneficios si no que se les ha sido excluidos; la bonificación por preparación de clases, Remuneración de Subsidio por Luto. Sin embargo, a pesar que dicha norma regulaba íntegramente el beneficio, los docentes en la actualidad no pueden utilizarla para cobrar dicho beneficio, ya que la última ley de reforma magisterial, concluye que dicho beneficio se encuentra incluido dentro del RIM (Remuneración Íntegra Mensual), sin realizar un aumento económico del mismo, entonces es de verse a todas luces que, genera una disminución de dicho beneficio afectando la remuneración del docente del magisterio.

En realidad, cuando se ha detallado la actual norma se apreció que en la totalidad de normas excluidas y a modo de resumen, que la reforma resulta ser denigrante, muy controversial al excluir derechos que por años han beneficiado al maltratado docente del magisterio, y teniendo en cuenta que la pensión de jubilación y cesantía conforman el cuerpo de derechos fundamentales, ya que le permitan a los docentes mantener una vida digna acorde a las necesidades actuales y de acuerdo a la actualización del costo de vida.

Por otro lado, resulta lamentable que en lugar de preferir la mejora del nivel y calidad de vida el de los docentes del magisterio, más bien se menoscaben sus derechos recortándoles sus beneficios, ya es sabido que el maltrato hacia ellos por parte del estado peruano a quienes le ofrecen largos años de su vida y su loable labor de enseñanza a las mentes del mañana, entonces como ya se ha indicado líneas arriba, sería un acto de humanidad y de justicia, la inmediata revisión y modificación del actual dispositivo legal, que le permita volver a gozar de dichos beneficios.

Lo más elemental hallado en el análisis de la verificación de la aplicación de los Principio de eficacia y eficiencia, se valoró que no se han aplicado y no se ha logrado cumplir con su finalidad, con esos argumentos, queda claro, que las entidades, los operadores jurídicos y administrativos que laboran en las diferentes oficinas del Estado y por supuesto los del magisterio, tienen la gran responsabilidad de efectuar los procedimientos hasta finalizarlos cabalmente; con ello no solo se beneficia al personal del magisterio, si no que se mejora su calidad de vida, pero muy aparte, que en realidad es lo que más atañe al Estado, es que mejorarían los procesos de la Administración

Pública, y la Gestión Pública.

En el magisterio, la atención es muy deficiente y cada vez que los docentes acuden para solicitar diversos actos administrativos, están condenados a no ser atendidos, o que sus peticiones sean denegadas, desatendida y olvidadas, es una situación que obviamente debe cambiar radicalmente, por derecho, por humanidad y en atención al principio de eficiencia.

Adicional a ello, se ha determinado que la actual administración pública siempre actúa de manera lenta sin embargo en el caso de los trabajadores del magisterio peruano, no solo se ha encontrado una lentitud expuesta, si no que la voluntad ha sido proscrita ya que hay una negativa para el pago de dichos beneficios. Es así que se aprecian algunas consecuencias ante esta gran problemática.

3.1. Consecuencias del retardo injustificado en el trámite para el pago de beneficios sociales en el magisterio peruano

Después de la descripción de los conceptos esbozados en los capítulos precedentes, es importante recalcar que conforme se indica en Asesor Empresarial (2012), dicho derecho consagrado en normas internación y en la constitución política del Perú, protege la remuneración como un derecho fundamental, es así que cualquier beneficio que conforma la carga remunerativa no puede dejar de ser percibida, sino que, al contrario, este derecho debe ser atendido con la celeridad debida. (p. 6).

La mayor parte de las consecuencias resultan en transgresiones que en palabras de Chayan, (2018), toda agresión traspasa el límite de lo normado, cuyas consecuencias resultan ser lesivas para el particular y debería de sancionarse por la sociedad. (p. 78). Con ello, se ha observado que existe un panorama desolador que afrontan los docentes del magisterio peruano, ya que fuera de reconocer su labor, con al menos, el goce pleno de sus derechos, son maltratados constantemente, debido a la demora en el pago de beneficios sociales, y como se observa a continuación según Pacori (2020), ello ha desencadenado múltiples consecuencias con factores pluri-lesivos que atentan ampliamente múltiples derechos de dichos docentes. (p. 95)

a. Consecuencias para el Estado.

Como es de conocimiento, para el sector Educación, existen tres regímenes disciplinarios:

- Régimen disciplinario de la Ley de Reforma Magisterial; el cual se aplica al Profesor de aula, Especialista de educación, subdirector de institución educativa, director de institución educativa, jefe de gestión Pedagógica (UGEL), Director de Gestión Pedagógica (DRE o GRE) y al director de UGEL.

- Régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil; el que se aplica a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057 (numeral 4.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC); así como, a los auxiliares de educación, dentro de quienes se incluye también al personal contratados, de conformidad al artículo 228 del Reglamento de la LRM, modificado por Decreto Supremo N° 008-2014-MINEDU y que dicho sea de paso, es la norma que se empleará para su análisis.

- Régimen disciplinario de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes; se aplica a las faltas que puede realizar el docente de cualquier instituto de educación superior.

En ese sentido, los colaboradores que laboran en el área de Recursos Humanos de las distintas sedes de UGEL, se encuentran sujetas al Régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en cuyo está regulado en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, pero el título relacionado al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, recién entró en vigencia a los tres meses de haberse publicado en el diario oficial, vale decir, el 14 de septiembre de 2014.

La norma precedentemente descrita, establece tres tipos de sanciones para aquellos colaboradores que infringen las normas; amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución. Por otro lado, el literal d) del Reglamento de la ley en el Título V: Régimen Disciplinario Y Procedimiento Sancionador Capítulo I: Falta, establece como falta la

siguiente: “d) La negligencia en el desempeño de las funciones.” (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 2014), en ese sentido, teniendo en cuenta que el retraso injustificado en el trámite para el pago de beneficios laborales, es una clara negligencia en el desempeño de las funciones de cualquier servidor del estado, esta se califica como una falta grave, y dependiendo del daño causado, podría ser sancionado hasta con la destitución. Para dicha calificación y sanción, además, y solo de carácter residual se aplica lo establecido en la Ley de Código de Ética y su reglamento.

En ese sentido, este acto omisivo, se encuentra sujeto a un Control Posterior por parte de la Contraloría General de la República, donde por ejemplo podría actuar a través de la activación de un Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, y de hallar perjuicio económico, como es el caso propuesto, para Pérez (2002), se tendrían que determinar que, por medio de su actuación negligente, permitieron la demora del pago y que tuvo como posibles consecuencias, el pago de costos y costas de procesos por dicho inconveniente. (p. 78).

Con respecto al Procedimiento Administrativo Sancionador, que se le debe seguir a los funcionarios o servidores que hayan intervenido en el cobro de beneficios sociales del personal del Ministerio, es menester mencionar que se debe corroborar la demora irrazonable en dicho procedimiento, por acción u omisión, ya que se debe de reconocer a la remuneración y a los beneficios sociales como derechos prioritarios. Con ello se debe citar a lo normado en el Artículo 24 de la Carta Magna, que según Tirado (2002) establece que la remuneración y los beneficios sociales que posee el trabajador son de carácter prioritarios sobre otras las demás obligaciones que tiene el empleador. (p. 91).

Y considerando la suma de inconvenientes económicos que solo suman más carga al fisco y que posteriormente deberán sumarse a la gran carga de la deuda social ya existente, que conforman las brechas sociales y que poco se hace para cambiarlo.

Así también y a modo de modelo a seguir, se debe citar a lo establecido el artículo 4 del proyecto de ley N.º 722/2021-CR, del 12 de noviembre de 2021, el cual posee el mismo contenido que se reclamó en años anteriores desde 1993, que según Guzmán (2013), se describe una ejemplar sanción para el personal que retrase injustificadamente el proceso de pago de los beneficios laborales. (p.33).

Por otro lado, en el registro de sanciones no se haya ningún caso, en el que se haya sancionado por este aspecto, sin embargo, a modo general, se puede indicar que los casos administrativos por procesos disciplinarios, en su mayoría prescriben a los tres años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior, problemática constante, que no permite sancionar a los malos a los infractores.

Otro aspecto sumamente importante, recae sobre la deuda social que afronta el Estado con respecto al magisterio, este hecho se agrava ante la inoperancia de los funcionarios y los servidores, que tienen a cargo el proceso para determinar si les corresponde otorgarle los beneficios, por no existir predisposición para ayudar a los docentes a obtener un proceso más ágil, en donde se obtenga una resolución pronta, ya sea favorable o no, pero que les permita recurrir a otras instancias, en donde se valore otros aspectos jurídicos, principios, e inclusive derechos constitucionales. Esta deuda social acarreada desde hace mucho tiempo, debería avizorarse positivamente ya que no se debe olvidar a quienes están detrás de dicho beneficio, son los docentes que sostienen la educación del país.

b. Consecuencias para el trabajador del magisterio peruano.

Si entendemos que la remuneración es un derecho que tiene rango constitucional, como se ha citado en el párrafo anterior, y tal como lo afirma Godoy (2015) y que la petición del trámite de beneficios aborales en el magisterio no es un favor, si no que corresponde a un servicio que, como tal, tiene la obligación de efectuar, en un plazo razonable. (p. 50).

Así también, es importante recordar lo estipulado por el artículo 56° de la Ley de la Reforma Magisterial en donde en palabras de Atahumán (2014) esta norma establece que los docentes deben percibir lo equivalente a una remuneración íntegra de manera mensual, y obviamente, conforme lo establece su nivel según la escala magisterial y la duración de su jornada de trabajo. (p. 60).

Por otro lado, el precitado Proyecto de Ley N.º 722/2021 - CR, que garantiza el pago de la deuda social del sector educación sin judicializar, el cual, de acuerdo a lo indicado por Shimabukuro (2003), dicho documento establece sanciones para el personal que demore o retrase los pagos, y que; dicho sea de paso, viene postergándose desde 1993 y presentado nuevamente durante muchos años. (p. 173).

Sin embargo, aún falta cuantificar las consecuencias para aquellos docentes que, sin pedir ningún favor, si no que más bien solicitan un derecho al Estado, observan que sus peticiones son desatendidas y mucho de ellos son profesores cesantes que esperan estos beneficios sociales para poder tener cierta mejora de calidad de vida en su vejez, empero en la mayoría de ocasiones, solo logran obtener aflicciones psicológicas y emocionales por el desgaste al realizar un trámite que se ha envuelto de burocracia, para Cassagne (2017), nada más se solucionaría con una correcta regulación, que les permita alcanzar los fines económicos y que además el estado obtenga los réditos en la mejora de la calidad educativa. (p. 47).

Este es el punto de partida para realizar una reflexión, ¿cuán importante es un maestro en una sociedad que requiere de aprender?, ¿Cuál es el valor que le asignamos a aquel profesional que imparte educación a las mentes del mañana?, son algunas de las preguntas que se deben de realizar, a nadie le es ajeno que Perú se encuentra todos los años, rezagado en el Ranking de Educación, como menciona Chiavenato (2017), es definitivo entonces que los docentes no se encuentran en óptimas condiciones para poder brindar un óptimo servicio. (p. 72).

Algo parecido sucedió tanto Perú como se dio en Chile, en muchas Entidades Públicas que hoy lideran las funciones estatales, donde según Cornejo (2018), antes de la gran revolución, el Estado pagaba sus funcionarios un sueldo paupérrimo, y no brindaba la logística adecuada para su correcto funcionamiento, asimismo el personal no recibía constante capacitación, por lo que le era casi imposible hacerlo por su propia valía, ya que el sueldo no le alcanzaba más que para subsistir. (p. 39). Posteriormente, como lo han comentado Flores & Pérez (2018) esta situación cambió, se elevaron las remuneraciones, se asignó mayor presupuesto para mejorar la logística e infraestructura, y por supuesto se instauraron institutos o escuela de capacitación especializada, en donde todo el personal administrativo y funcionarios se capacitan constantemente. (p. 118).

Pues en merito a ello, ese es el camino que le corresponde también al magisterio peruano, pero naturalmente se debe empezar con el respeto irrestricto de sus derechos laborales, derechos que como se ha mencionado precedentemente, son derechos fundamentales. Una escala Magisterial digna, conforme lo refiere Gamarra (2015), serviría para mejorar el nivel educativo. (p. 27). Este acto injusto, ha creado un gran problema de desigualdad, como lo afirma Brewer (2009), los docentes tienen familias por mantener, cuentas y deudas por pagar, estudios por cursar y hasta sueños por realizar, (p. 50), haciendo una adaptación de lo dicho por Gonzales (2010), cuando el estado les quita o restringe a los docentes un derecho fundamental como es el beneficio laboral que le corresponde, le quita parte de su vida, se perpetra la desigualdad, la discriminación en su forma más básica y elemental. (p. 93).

La última consecuencia, y que además se relaciona directamente con la consecuencia planteada de parte del estado, es que la gran deuda social, que el estado no ha podido cubrir influye negativamente también en cada docente o personal de magisterio, puesto que se debe recordar que se ahora un aspecto importante como es, un beneficio laboral, que finalmente es un derecho, que debe ser otorgado sin mediar la gran carga de un proceso para tener que reclamarlo, esto distrae a los docentes del magisterio, con aspectos administrativos que debería ser automáticos, y no mediante un proceso que no les permite mantener una vida digna alejada de estas preocupaciones, y permitir que el estado las resuelva.

3.2. Ventajas de la aplicación de los principios de eficacia y eficiencia en el otorgamiento de los beneficios sociales para el magisterio peruano

Encontrar las ventajas en marco a la aplicación adecuada de los conceptos de eficacia y eficiencia para el Estado es sumamente sencillo, estos conceptos que han sido plasmados líneas arriba, pretenden realizar los trabajos estatales en general, con ecuanimidad, de manera diligente y razonable.

Al aplicarse estos conceptos, en el otorgamiento de los beneficios sociales, los productos se realizarán dentro de un marco de plazo razonable, haciéndolo definitivamente más rápido, más proactivo. En principio se prevé como norma fundamental a la constitución política del Perú, pues bien, según Vaillant (2017), se

debe resaltar y preponderar el Rol del Estado, el cual se centra en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, refiriéndose al primer gran artículo de la carta magna. (p. 60).

Es así que, como ventaja, se evitarán perjuicios económicos a la Entidad, puesto que, como se explicó líneas arriba, al realizar el trámite regular de manera rápida y gentil, Defensoría del Usuario de MINEDU, no encontrará fallas, por lo que no podrá ejecutar ninguna sanción; entonces podremos decir que la ventaja más importante, que el docente reciba sus beneficios sociales dignos, propiciando una mejor calidad de vida para ellos.

Por otro lado, es de verse que, en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Pleno de Sentencia 979/2021, del Expediente N.º 00013-2021-PI/TC, establece en su numeral IV, los principio que orientan el ejercicio del servidor Público: calidad del servicio, Proponiendo justamente que las Entidades públicas del Estado deben alcanzar los mayores o mejores niveles de eficacia y eficiencia, a fin de que el servicio brindado, se torne en uno de calidad.

En ese sentido, la mejor ventaja, de aplicarse estos importantes principios, se daría en que el servicio que brinda el Estado a través de los funcionarios y servidores del MINEDU, serían de calidad óptima. Esto definitivamente repercute en la búsqueda de una sociedad más justa, ordenada y finalmente en un docente que alcanza la justicia social.

Y la última ventaja que se logra advertir, es que los docentes se sientan retribuidos, con los beneficios que por ley les toca percibir, y que además les permite mantener su concentración en su labor de docente, alejándose de los dilatados y tediosos procesos, que crean preocupación y les genera gasto de tiempo, esfuerzo y de dinero.

3.3. Criterios que se deben adoptar en el procedimiento de pago de los beneficios sociales al personal del magisterio

Para la elaboración de los criterios que la administración debe adoptar, para realizar el pago de los beneficios sociales al personal del magisterio, no se halló autores que describan directamente esta solución, es por ello que se tomará en cuenta

todos los puntos analizados precedentemente para sintetizar dichos criterios.

Es así que, de acuerdo a lo que se ha analizado en cada concepto detallado precedentemente, se advirtió la gran necesidad de establecer unos criterios que coadyuven al magisterio y finalmente a la Administración Pública, a efectuar un trabajo eficiente y eficaz, en beneficio del personal del magisterio y que estima un gran interés público como símbolo de un acto humanitario al tratarse directamente de aspectos remunerativos.

- c. Gestionar y proponer dentro del presupuesto anual, el monto para cubrir una determinada cantidad de beneficiarios, de acuerdo a lo requerido.
- d. Sensibilizar y capacitar a las áreas encargadas de todo el procedimiento de pago de beneficios sociales, para que realicen su labor de manera más efectiva.
- e. Capacitar a los trabajadores del magisterio a fin de que logren presentar la documentación adecuada y se pueda ahorrar tiempo y esfuerzo en el proceso de pago de beneficios sociales.
- f. Realizar un adecuado y diligente análisis situacional de cada trabajador del magisterio, a efectos de concluir las deficiencias o necesidades para que el procedimiento del pago de los beneficios sociales, se efectúe inmediatamente.
- g. Verificar con la ayuda de un check list, los documentos necesarios para adquirir dichos beneficios y en caso de faltar algún documento, requerirlo inmediatamente. Haciendo un paréntesis, cabe precisar que si bien es cierto el chck list no es suficiente para mejorar el procedimiento para el pago de los beneficios laborales, también se debe precisar que el procedimiento administrativo regular está acorde con la ley de procedimiento Administrativo General, el problema en la demora es que los servidores de recursos humanos demoran mas del plazo establecido, producto de su inacción e ineficiencia.
- h. Proponer un área encargada exclusivamente de los trámites para poder agilizar.
- i. Si no existiera la capacidad operativa necesaria para cubrir los procedimientos en los plazos determinados, realizar la contratación de un

equipo de descargo que apoye o coadyuve a dichos procesos de pago.

- j. Proponer un plazo límite para efectuar el pago de los beneficios sociales, empleado para ello sistema software que utilice un semáforo, e indique los días restantes próximos al pago.
- k. Proponer incentivos por alcanzar metas propuestas y cancelar a los trabajadores del magisterio sus beneficios sociales correspondientes.

4. Conclusiones

1. Se ha logrado relacionar el cobro de los beneficios sociales del personal del Magisterio y los principios de eficacia y eficiencia en los procedimientos administrativos, toda vez que durante el desarrollo de los temas analizados se determinó que la mejor manera para optimizar dichos procedimientos, es aplicando los principios de eficacia y eficiencia por medio de criterios que permitan orientar la actuación desde la administración pública, los funcionarios y servidores que participen en cada acto. El mayor reto, se traduce en permitir que los procedimientos administrativos se dinamicen, y en el mejor de los casos, se emitan resoluciones que autoricen el pago de los beneficios sociales, en beneficio reconocido del personal del magisterio, reconociendo su derecho, pero, además, reivindicando la importancia de dicha labor. La aplicación de dichos criterios coadyuva también a que se reivindique la importancia del interés público como símbolo de un acto humanitario al tratarse directamente de aspectos remunerativos.

2. Se ha logrado analizar los beneficios sociales del Magisterio desde la doctrina y la jurisprudencia, en consecuencia, se ha determinado que los beneficios sociales, formar parte también de los aspectos económicos y no económicos, que coadyuvan a la subsistencia humana y que le permiten obtener un nivel de vida adecuada, acorde con la dignidad humana, entendiendo que dichos beneficios que le corresponden al Magisterio son; las gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, descanso vacacional anual, asignación familiar, seguro de vida Ley, participación en las utilidades, sin embargo se evidenció que la Ley 29944, establece que los beneficios solo se encuentran determinados por el ingreso mensual que a su vez comprende: la remuneración íntegra mensual, la bonificación por condiciones especiales de servicio y los beneficios, entendiendo que fuera de mejorar las condiciones del magisterio, más bien han ido en detrimento de estos.

3. Se ha logrado definir el procedimiento administrativo como instrumento jurídico al servicio del docente administrado, ya que el procedimiento administrativo entre sus principios rectores se encuentra la eficiencia que debe direccionar toda actuación por parte de cada uno de los funcionarios y personal que participe en el procedimiento para otorgar los beneficios sociales, y ello se debe traducir y cristalizar en la rapidez de sus pronunciamientos, pero más allá del precitado principio, también se devela la aplicación del principio de razonabilidad en el que obliga tutelar los fines públicos, y

justamente uno de esos fines se encuentra en la tutela general de protección de los beneficios y derechos que le conciernen a cada administrado y obviamente también se debe encontrar al servicio del personal del magisterio.

4. Se ha logrado explicar los principios de eficacia y eficiencia detallando la manera en la que se aplique en el cobro de los beneficios sociales del Magisterio, mediante el procedimiento administrativo, apreciando que el gran inconveniente se suscitaba, al haber interiorizado, no solo en el personal del magisterio, si no también, en los funcionarios y servidores que participaban en los procedimientos administrativos, para otorgar los beneficios sociales, que no existía ninguna probabilidad de otorgarse dichos beneficio por medio administrativo, obligando a recurrir al poder judicial para lograrlo, en torno a ello, resulta un verdadero reto cambiar la mentalidad de todos los involucrados para lograr optimizar los procedimientos y sobre todo que permitan obtener los beneficios a quien cumpla con los requisitos exigidos por ley, esto también permite un descongestionamiento de los procesos que recurrían al Poder Judicial. La aplicación de los precitados principios otorga la gran responsabilidad de efectuar los procedimientos hasta finalizarlos cabalmente, cambiando la situación es una situación radicalmente, por derecho y sobre todo por humanidad.

5. Sugerencias

Dado que el Poder Judicial es un poder del estado, que goza de autonomía, que posee ciertas prerrogativas de actuaciones de coordinación con las distintas instancias del estado y además que posee iniciativa legislativa, y posterior a la instauración de los criterios vertidos en la presente investigación, se sugiere organizar una reunión de coordinación, desde el más alto nivel, a fin de transar la posibilidad de generar un cambio en la mentalidad de los funcionarios y servidores que participan al resolver en instancia administrativa, los casos de beneficios sociales del personal del magisterio, para evitar que los administrados acudan a la vía judicial, lo que puede resolverse con justa razón en la instancia previa, considerando que, con este acto, el Poder Judicial también se encuentra beneficiada al descongestionar la saturada carga que posee.

Por otro lado, es importante indicar que ante la demora injustificada en el trámite del pago de beneficios laborales a los docentes del Magisterio se le debería de

reconocer el pago de una indemnización por el perjuicio económico causado, ante la imposibilidad oportunamente de dicho derecho al beneficio laboral, para ello el Estado debe establecer las medidas para un fondo que sirva para dicho fin.

Para el fin precedente, se sugiere también, firmar un acta de cuerdos establecidos en torno a dicha reunión de coordinación, que permitan reforzar y seguir la senda de los criterios que se han vertido en el desarrollo de la investigación.

6. Referencias

- Arias, F. G. (2006). introducción a la Metodología Científica. Caracas: edit. Episteme.
Asesor Empresarial. (2015). Régimen laboral de la micro y pequeña empresa. Entrelíneas S.R.L.
- Atahumán Sumarán, C. (2014). Manual de los regímenes laborales especiales. Lima: Instituto Pacifico.
- Brewer Carias A. (2009). Procedimiento y justicia administrativa en América Latina, Colección Konrad Adenauer, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México. Ubicada en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4492/22.pdf>. Acceso 20.09.21
- Canova Talledo, K., Campos Torres, S., Baldeon Guere, N., & Padilla Ponce, C. (2008).
- Ventajas del nuevo régimen tributario y laboral. Contadores & Empresas.
- Deelem, L. (2015). Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina. Santiago, Chile: OIT.
- Gonzales, E. P. (agosto de 2010). El impacto que producen los beneficios en la formalización de las microempresas El caso de Lima Cercado. Lima, Perú.
- Guzmán Napurí C. (2013). Manual del procedimiento administrativo General, Instituto Pacífico, Perú.
- Hage J; Aiken M. . (1997). Relación de centralización de otras propiedades estructurales. Buenos Aires: La ciencia administrativa trimestral.
- Hurtado Cruz, G. (2014). Manual de los Regímenes Laborales especiales. Lima: Instituto el Pacifico.
- Javier Bernal F. (2008). Derecho administrativo, Escuela Superior de Administración Pública Augusto Álvarez Collazos, Bogotá, Colombia.
- Jiménez Coronado, L. (2014). Manual de los regímenes laborales. Lima: Gráficos

del Instituto Pacífico.

- López Olvera M., Cienfuegos Salgado D. (2005). Derecho administrativo, Estudios en homenaje a don Jorge Fernández Ruiz, Universidad Autónoma de México, México. Ubicado en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1594-estudios-en-homenaje-a-don-jorge-fernandez-ruiz-derecho-administrativo>. Acceso 20.09.2021.
- Morales Luna, F. (2002). “Principios jurídicos y sistemas normativos”, en Foro Jurídico, N.º 1, Lima, Perú.
- Morón Urbina, J. (2003) “El nuevo régimen de los actos administrativos en la Ley N.º 27444”, en AA.VV., Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Ley N.º 27444, Lima, Perú.
- Morón Urbina, J (2003). “Reflexiones constitucionales sobre la regla del agotamiento de la vía administrativa”, en Foro Jurídico, N.º 2, Lima, Perú.
- Pacori Cari J. (2020). Manual operativo del procedimiento administrativo general. Lima Editorial Ubi Lex Asesores S.A.C.
- Pérez Hualdo A (2002). “Constitución Nacional y control de los servicios públicos”, en Revista Jurídica del Perú, N.º 32, Trujillo, Perú.
- Tirado Barrera, José Antonio, “La ejecución forzosa de los actos administrativos en la Ley N.º 27444”, en AA.VV., Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Ley N.º 27444, ARA, Lima, 2003.
- Shimabukuro Makikado, R. (2003). “La instrucción del Procedimiento Administrativo”, en AA.VV., Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Ley N.º 27444, ARA, Lima, Perú.
- López Basanta J. (1998). El Salario, Ediciones Jurídicas, Buenos Aires, 1988.
- Rendón Vásquez J. (1988), Derecho individual del trabajo, Tarpuy, Lima, 1988.
- García, J. (2005). “Una introducción al trabajo como relación social”, en Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo, Traficantes de Sueños, Madrid
- Ortiz, Eduardo (1981). «Nulidades del acto administrativo en la ley general de

administración pública». Revista del Seminario Internacional de Derecho Administrativo. San José: Colegio de Abogados.

Ariño, G. (2016) Sobre los entes reguladores y su función arbitral. En Regulación Económica de los Servicios Públicos. Dos décadas de regulación servicios públicos en Iberoamérica: Balance y Perspectivas. Lima: ASIER.

Cassagne, J.C. (2017). Las vicisitudes del silencio administrativo. En Modernizando al Estado para un país mejor. Asociación Peruana de Derecho Administrativo & PUCP. Lima: Palestra.

Chayán, J. (2018). “Procesos de Impugnación de Resolución Administrativas promovidos por los docentes de la Unidad de Gestión Educativa, sobre las bonificaciones de subsidio por luto y sepelio tramitados en el juzgado Mixto Permanente en adición de funciones del Distrito de Lambayeque durante periodo 2013-2014.”

Chiavenato, H. (2017). Administración de Recursos Humanos. (5ta Edición). Colombia: McGraw Hill.

Cheyra Chiroque, C. (2016), “ESTUDIO ANALÍTICO DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO EN RELACIÓN A LA SANCIÓN POR OMISIÓN FUNCIONAL DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA EN EL AÑO 2016.”

Cornejo R. et al (2018). La Crisis Del Modelo Educativo Mercantil Chileno: Un Complejo Escenario. Currículo Sen Fronteiras, 2 (15).

Escobal Minchola, E. (2019), “LA SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA Y EL AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA” EN LAS REMUNERACIONES LABORALES DEL FUNCIONARIO PÚBLICO Y SERVIDOR PÚBLICO”.

Flores, K. y Pérez, J. (2018). “Los Derechos Adquiridos en la Homologación de pensiones de los docentes cesantes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo”.

Gamarra, F. (2015). Análisis: Remuneración según escala Magisterial y jornada laboral. EducaciónRed.pe. Recuperado de:

<http://www.educacionenred.pe/noticia/ley-reformamagisterial/?portada=86061#ixzz4BUsoIgrm>. de-

García Enterría, E. & Fernández, T. (2013). Curso de Derecho Administrativo. 16ª. Ed.

Cizur Menor Navarra: Civitas.

Godoy, M. (2015). El rechazo de Profesores a la Carrera Docente, explicado con manzanitas. Economía para todos. Recuperado de: <http://economiatodos.cl/2015/06/22/el-paro-de-profesores-frente-a-lacarrera-docente-explicado-con-manzanitas/>.

Huamán Huamán, A. W. (2018), “EL SILENCIO ADMINISTRATIVO Y LOS PROCEDIMIENTOS SOBRE PERMISOS DE FUNCIONAMIENTO PARA ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA EN EL AÑO 2017”.

Lázaro Carty, J.(2019), “EL SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLAMO DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO”.

Morón, J. (2017). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica.

Puecas Fiestas, R.(2017), “TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N.º 29944”.

Sierra Contreras, T. (2019), “MODIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LEY 27444 Y EFICIENCIA DE LA NOTIFICACIÓN PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO 2013 – 2016”.

Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS). 05.02.2017. Reglamento de Calidad de la Prestación de Servicios de Saneamiento. Resolución de 65 Consejo Directivo N° 011-2007-SUNASS-CD. Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp.

Urbano Ramírez, D. C. (2018), “LA FALTA DE GARANTÍAS JURÍDICAS DEL DERECHO DE PETICIÓN EN EL DECRETO LEGISLATIVO N.º 1272

QUE DEROGA LA LEY N.º 29060, LEY DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO”.

Vaillant, D. (2017) Las políticas de formación docente en América Latina. Avances y desafíos pendientes. Políticas Docentes. Formación, trabajo y desarrollo profesional. Argentina: Editorial Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación -UNESCO.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. N.º 2939-2004-AA/TC, UCAYALI, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 13 DE ENERO DE 2005.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. N.º 00029-2018-PI/TCPleno. Sentencia 432/2020 Caso Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, 20 DE AGOSTO DE 2020.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Pleno. Sentencia 384/2020 Expediente 00023-2018-PI/TC, 26 DE MAYO DE 2020.