



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACION**

Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones
Educativas Públicas, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

AUTORA:

Bocanegra Daga, Yakeline Victoria (orcid.org/0000-0003-4968-5963)

ASESOR:

Mg. Nuñez Untiveros, Jesús Enrique (orcid.org/0000-0001-9069-4496)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mi querida hija victoria, por ser mi motor y motivo de seguir superándome continuamente.

Agradecimiento

Agradezco a mi madre y a mi hermano mayor por su gran apoyo para seguir aunando logros en mi carrera docente.

Índice de contenidos

	Pg.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de la investigación	17
3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización	18
3.2.1. Categorías y Subcategorías	18
3.3. Escenario de Estudio	19
3.4. Participantes	19
3.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6.- Procedimiento	21
3.7. Rigor Científico	22
3.8. Métodos de Análisis de Datos	23
3.9. Aspectos Éticos	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	47

Índice de tablas

	Pg.
Tabla 1. Categoría de Investigación	18
Tabla 2. Subcategorías de Investigación	18
Tabla 3. Caracterización de participantes	19
Tabla 4. Técnicas e instrumentos	21
Tabla 5. Análisis de las fuentes documentales	34

Índice de figura

	Pg.
Figura 1 Trayectoria metodológica	22

Resumen

Para la elaboración de la presente investigación se tuvo como objetivo general Describir de qué manera pertenecer al Régimen 276 permite mejorar la ejecución de las labores de los profesores en centro educativos públicos, Lima 2022 para lo cual se aplicó una metodología de tipo básica, con un enfoque cualitativo y un diseño no experimental con un nivel descriptivo, los participantes estuvieron conformados por 10 directores de Instituciones Educativas Públicas quienes brindaron su autorización para pertenecer al estudio, siendo entrevistados mediante una guía contentiva de 10 preguntas que tenían como finalidad evaluar las categorías del Régimen laboral 276 y el desempeño docente. Los resultados arrojaron que en la actualidad los docentes que se encuentran bajo nombramiento realizan sus funciones con un desempeño no adecuado ya que no planifican sus actividades pedagógicas y no se encuentran buscando mejores técnicas para mejorar el proceso de enseñanza de los estudiantes. Se concluyó que existe diferencia significativa entre los docentes nombrados y los contratados en base a su desempeño docente.

Palabras claves: Régimen laboral 276, desempeño docente, cumplimiento de funciones, capacitación, compromiso docente, enseñanza eficiente.

Abstract

For the preparation of this research, the general objective was to describe how belonging to the 276 Regime allows improving the execution of the work of teachers in public educational centers, Lima 2022, for which a basic type methodology was applied, with a qualitative approach and a non-experimental design with a descriptive level, the participants were made up of 10 directors of Public Educational Institutions who gave their authorization to belong to the study, being interviewed through a guide containing 10 questions that were intended to evaluate the categories of the Regime labor 276 and teaching performance. The results showed that currently the teachers who are under appointment carry out their functions with an inadequate performance since they do not plan their pedagogical activities and are not looking for better techniques to improve the teaching process of the students. It was concluded that there is a significant difference between the teachers appointed and those hired based on their teaching performance.

Keywords: Labor regime 276, teaching performance, fulfillment of functions, training, teaching commitment, efficient teaching.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen miles de docentes en el Perú, que prestan sus servicios durante años y de manera ininterrumpida, sin embargo, no se evidencia la responsabilidad docente en la ejecución de sus labores, muchas veces por su propia condición laboral que le brinda tener un nombramiento en el estado a través del Decreto Legislativo 276. Esto implica, que solo bajo los términos de la propia ley podrían ser separados del servicio educativo público, lo cual dificulta iniciar procesos disciplinarios de separación del servicio educativo aquellos docentes que en realidad viven seguros con su estabilidad laboral en el Estado, sin ofrecer calidad en el desempeño de su función docente en favor de los educandos. Cabe destacar que el bienestar laboral es uno de los motores principales del desempeño docente, aunque influyen otros factores como la formación, los medios y materiales educativos, la infraestructura entre otros (Atachagua, 2020).

En esa línea De Janón De Santis (2022) destaca que los docentes deben profesional y pedagógica un buen docente requiere de muchas cualidades, entre ellas la vocación, la responsabilidad y el compromiso. Aunque la situación mundial ha sido crítica en varios aspectos, incluyendo la educación países como Argentina, Colombia y Chile han establecido estrategias para fortalecer la formación docente, con programas de estudio, capacitaciones y procesos con el objetivo de optimizar la ejecución pedagógica de los maestros.

Hervis (2018) refiere que en América Latina los antecedentes históricos de la educación acumulan una gran cantidad de insatisfacciones e insuficiencias que requieren de un análisis para entender la situación actual y así poder estar en condiciones de asistir la proyección de desarrollo futuro. Es necesario valorar algunas problemáticas que se suscitan hoy en día, vinculadas a la condición de educación que, a su vez se asocia con el desempeño del personal docente frente a las demandas y desafíos que impone la sociedad y la cultura actual.

Debido a la debilitada idoneidad de los sistemas educativos que se presenta en las instituciones educativas y las necesidades de la vida social, el desarrollo de la tecnología y las personas en sí, se presenta una insatisfacción respecto a los sistemas educativos (Burchardt, 2017). Alrededor del mundo

existe una influencia neoliberal que hace que la educación sea percibida desde el punto de vista economicista, dándole gran importancia a la rentabilidad y poca importancia a la calidad.

Entre las insatisfacciones que afectan el desempeño laboral se puede mencionar la falta de políticas educativas que aseguren una verdadera inclusión social, la falta de estimulación para la creación de un proyecto de vida propio que promuevan a desarrollarse con autonomía y tampoco se brinda una solución a los problemas formativos de la población que constantemente aplica las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (Adams et al., 2017).

Además, Albornoz y Paucar (2020) refieren que en otros países como en Luxemburgo, Estados Unidos o Alemania los educadores son altamente valorados, puesto que son la base de las carreras profesionales, lo que se evidencia en el PBI que se le asigna a educación. En contraste, según el Banco Mundial en 2017, en Perú el porcentaje del PBI es bajo, el nivel de ingresos es insuficiente para atender las demandas de gastos, ya que mantiene una asignación presupuestal inferior al promedio de América Latina, solo se designa 3,5%, lo que decir que no existe una valoración hacia la profesión decente.

Respecto al Régimen Público, reglamentado por el Decreto Legislativo N° 276, tiene como objetivo asegurar una conciliación entre los trabajadores y el Estado, por ello los trabajadores tratan de desempeñarse de manera óptima para poder obtener las condiciones de calidad que brinda el Poder Público. El principio de mérito y capacidad rigen el acceso a la carrera pública para garantizar la transparencia y capacidad de servidores públicos para laboral con idoneidad en el puesto laboral al que se postulan. En el sector público hay empleados que trabajan como nombrados y contratados, para ascender ambos debe pasar por concurso público, pero por cuestiones intrínsecas se aprecian diferencias en el otorgamiento de beneficios entre uno y otro a pesar de desempeñar las mismas funciones (Velazco, 2019).

El Decreto Legislativo N° 276 ofrece una variedad de beneficios que dejan ciertos puntos de desigualdad con otros regímenes, acepta un trabajo estable para todos los empleados, pero con ciertas condiciones. Cabe resaltar que los maestros contratados y nombrados son el eje fundamental de un país, porque son quienes promueven aprendizajes. Sin embargo, existen ciertas

desigualdades con respecto a beneficios sociales. Por tanto, el régimen laboral tiene influencia en la ejecución de las labores de los educadores de instituciones públicas y se evidencia en los comportamientos de los trabajadores, puesto que en ocasiones hay casos de docentes que no cumplen su trabajo a cabalidad, ni cumplen con los requerimientos y perspectivas de una institución educativa y aun así continúan recibiendo los mismos beneficios de dicha ley (Nina y Flores, 2018).

Existen muchos casos, en los que los docentes nombrados, por lo beneficios que reciben de la Ley dejan de lado el cumplimiento cabal de sus responsabilidades respecto a los factores relacionados con los alumnos y los mismos docentes, se limita al trabajo del aula, dejando de lado otros campos como el sociocultural y el entorno institucional, reduciendo el valor de la calidad educativa, debido a las pocas políticas de revalorización, motivación y estímulos de compromiso con el trabajo que emplean.

En consecuencia, se planteó el siguiente problema general: ¿De qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite mejorar la ejecución de las labores de los profesores en centros educativos públicos, Lima 2022? y los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite lograr el cumplimiento de funciones en los profesores de las centros educativos públicos, Lima 2022?, ¿De qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite incrementar la capacitación y actualización en los profesores de los centros educativos públicos, Lima 2022?, ¿De qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite fortalecer el compromiso de los profesores en los centros educativos públicos, Lima 2022? y ¿Cómo pertenecer al régimen laboral 276 permite lograr la enseñanza eficiente de los profesores en los centros educativos públicos, Lima 2022?

La presente investigación se justifica en la teoría según lo señalado por los autores, quienes proponen diversos escenarios de comparación teórica de acuerdo a los diferentes escenarios existentes, para conocer las diferencias que existe en el nivel de fallas de la ley docente referente a los beneficios sociales con criterios de desigualdad, limitación y aplicación errada de la norma que están relacionados a los derechos laborales que se adquieren a favor de los trabajadores, afectando al docente contratado. Igualmente se justifica de forma

social, puesto que los inconvenientes con los beneficios sociales es un problema social, ya que es menester exigir la igualdad de derechos en los trabajadores entre docentes nombrados y contratados, ya que están reconocidos de manera subjetiva en nuestra constitución lo que conlleva a reflexionar de qué manera subjetiva en la Constitución. Además, se justifica de forma práctica debido a que se recolectarán datos a través de entrevistas dirigidas a educadores de instituciones educativas públicas y distinguir la diferencia que existe en la ley de los docentes contratados y nombrados en la falta de igualdad de los beneficios sociales que perciben, algo que podría servir para investigaciones futuras relacionadas al tema.

En esa línea se ha planteado el siguiente objetivo general: Describir de qué manera pertenecer al Régimen 276 permite mejorar la ejecución de las labores de los profesores en centro educativos públicos, Lima 2022; así como los siguientes objetivos específicos: Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite lograr el cumplimiento de funciones en los profesores en los centros educativos públicos, Lima 2022, Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite incrementar el seguimiento e innovación en los profesores en los centros educativos públicos, Lima 2022, Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite fortalecer el compromiso docente en las Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022 y Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite lograr la enseñanza eficiente de los profesores en los centros educativos públicos, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio ha tomado como base un grupo de referentes teóricos, que fundamentan el planteamiento, la estructura y el análisis realizado, los cuales se detallan a continuación.

En cuanto a la primera categoría, régimen laboral 276, a nivel de antecedentes nacionales se tiene el trabajo de Campos (2021) cuyo objetivo fue realizar una medición entre Gestión de Talento Humano y el Desempeño laboral de los empleados del área administrativa bajo régimen laboral 276 de la unidad de gestión educativa local Tocache de la Región San Martín. Se aplicó un diseño descriptivo correlacional. Se concluyó que la administración de competencias humanas se vincula que la gestión de talento humano se relaciona positivamente con el rendimiento de trabajo.

Asimismo, Nina y Flores (2018) tuvieron la finalidad de hallar la apreciación del régimen laboral 276 en empleados del área administrativa del municipio provincial de Mariscal Nieto Moquegua. Se empleó un método científico, cualitativo, inductivo, deductivo y dialéctico. Concluyeron que el 95.8% de los empleados administrativos van conforme con el Régimen Laboral N° 276.

Por su parte, Zorrilla y Aliaga (2017) tuvieron como finalidad hallar el vínculo entre la mejora continua y el rendimiento laboral. Se aplicó un método analítico, sintético y deductivo. Se concluye que hay un vínculo significativo entre la mejora continua y el desempeño laboral.

En cuanto a las tesis internacionales se tiene la de Rojas (2018), su objetivo fue avanzar a la sistematización de aristas configurativas del principio de estabilidad en la labor de profesores en centros educativos públicos. La metodología fue descriptiva, no experimental. Concluyó que el principio de estabilidad laboral es uno de los ejes centrales en los desafíos por las relaciones laborales del sector público.

De igual forma, Herrera (2020) tuvo como finalidad evaluar la norma jurídica ejecutando la técnica de derecho comparado, la metodología fue dogmático-jurídica. Se concluyó que la teoría de la imprevisión no se encuentra establecida en el ordenamiento jurídico, por lo que sería factible una modificación

mediante una reforma al código de trabajo para cumplir con estipulaciones de la relación laboral.

Otro aporte fue el de Mantilla (2021) que se enfocó en evaluar el procedimiento disciplinario aplicado a docentes de contratos regulados por el régimen de Código del Trabajo, que trabajan en instituciones amparadas por la Ley Orgánica de Educación Intercultural. De método descriptivo correlacional. Concluyó que, si una sanción no está explícita en la ley, no se puede aplicar a ningún sujeto.

En cuanto a artículos científicos en español se encuentra Valdeiglesias (2018) cuyo objetivo fue identificar el principio de continuidad en el régimen laboral de profesores de centros educativos privados. La metodología fue cualitativa de nivel descriptivo. Concluyó que un educador de un colegio particular tendría derecho al cuidado contra el despido arbitrario.

Asimismo, Quito, Guzmán y Quiroz (2019) que tuvieron como finalidad hallar la relación entre el régimen laboral y el síndrome de Burnout en médicos del Ministerio Público. Fue una investigación de diseño descriptivo correlacional. Se concluye que hay una relación estadística significativa entre el régimen laboral y el síndrome de Burnout médicos del Ministerio Público del Perú en el proceso de los años 2014 y 2015.

Por su parte, Gaulli y Cárdenas (2022) tuvieron el propósito de estudiar que se cumpla de manera correcta el derecho a la estabilidad laboral al crearse la Ley de apoyo Humanitario a empleados ante las decisiones que han tenido que tomar obligatoriamente respecto a finalizar los vínculos laborales, por la situación crítica generada por la pandemia. El método fue descriptivo correlacional. Concluyeron que el cumplimiento a dicha ley no ha sido suficientemente controlado.

Respecto a los artículos en inglés se tiene a Taegyun Lim (2021) cuyo propósito fue examinar sistemáticamente al vínculo entre la afluencia de IED y protestas laborales con datos a nivel de ciudad desde el 2011 al 2018. El método fue un enfoque de variable instrumental. Con el análisis de encuestas a nivel de

empresa en China se pudo concluir el efecto negativo de la desregulación de la IED en el trabajo.

Por su parte, Smith et al. (2018) buscaron examinar las relaciones entre el lugar de trabajo y los regímenes laborales y locales, las redes globales de producción y la creación de mercados ampliados liderado por el estado como espacios de regulación capitalista mediante la política comercial. Se empleó un enfoque empírico. Se concluyó que hay un desajuste entre lo que la UE intenta lograr y las cuestiones laborales fundamentales que estructuran las relaciones sociales y regímenes laborales de la producción.

Finalmente, Scott (2018) que tuvo como objetivo determinar si los factores tradicionales de seguridad aún protegen a los trabajadores de sentirse inseguros. El método fue descriptivo con enfoque cuantitativo. En conclusión, los trabajos considerados anteriormente como buenos pueden ser más una desventaja que un activo de una menor relación entre el empleador y el trabajador.

Con respecto a la segunda categoría denominada desempeño docente, en las tesis nacionales se tiene la de Cruz, Chávez y Olivo (2019), quienes tuvieron como objetivo establecer el vínculo entre la gestión educativa y el desempeño docente en alumnos de secundaria en la Institución Educativa Modelo. El método fue descriptivo correlacional. Se concluyó que sí hay un vínculo significativo entre la gestión directiva y desempeño docente en nivel positivo considerable.

Igualmente, Elías (2021) estableció la asociación del liderazgo del director y el desempeño docente de un centro educativo el distrito Independencia, Lima. Se aplicó un método cuantitativo de diseño no experimental correlacional. En conclusión, sí hay un vínculo significativo entre la variable liderazgo del directo y el desempeño docente.

También Núñez (2019) que tuvo como finalidad hallar el vínculo entre percepción del desempeño docente y logro de aprendizaje en el ámbito comunicativo de los alumnos del 6° grado del nivel primario. El método fue de

enfoque cuantitativo, de nivel correlacional. Se concluyó que hay vínculo significativo entre percepción del desempeño docente y logro de aprendizaje.

Respecto a las tesis internacionales se tiene a Rovira (2020), que tuvo como propósito hallar de qué manera influye el liderazgo transformacional en el desempeño docente. Fue un trabajo de diseño no experimental, correlacional. En conclusión, se comprobó que influye de gran manera el liderazgo transformacional en el desempeño docente, por lo que se aconsejó que se realicen capacitaciones de liderazgo.

Mientras que Gualotuña (2018) se enfocó en evaluar el proceso de administración en pedagogía de la directiva en la labor profesional de los profesores. Se empleó un método descriptivo correlacional, para concluir que la gestión pedagógica desarrollada por directivos incide satisfactoriamente en la labor profesional de los profesores y refleja los índices de rendimiento aceptable de los alumnos.

Asimismo, Guevara (2018) desarrolló un estudio en el que evaluó el rendimiento de los profesores y tuvo como cimiento el ejercicio pedagógico que permita un seguimiento por competencias en estudiantes. El método fue cuantitativo, experimental. En conclusión, se concientizó a la directiva y a los profesores sobre la relevancia de evaluar de forma objetiva el desempeño.

Entre los artículos científicos en español se tiene a Muñoz (2019) cuyo objetivo fue analizar el posible vínculo entre la aplicación de apreciación de rendimiento, los principios legales y respaldo jurídico. El método fue descriptivo correlacional. Se concluyó que el estado tiene la obligación de capacitar al docente en su carácter de trabajador.

Asimismo, Palomino (2020) determinó el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño docente en centros educativos de nivel secundario. Se empleó un método aplicado, de enfoque cuantitativo. Concluyó que hay relación positiva y significativa de nivel moderado entre clima organizacional y desempeño docente en centros educativos de la UGEL Huánuco.

Hidalgo y Orbegoso (2019) tuvieron como finalidad hallar de qué manera influye el liderazgo pedagógico de los directivos en el rendimiento de los profesores de los centros educativos públicos de la UGEL coronel Portillo Pucallpa. Se aplicó un método hipotético-deductivo de enfoque cuantitativo. En conclusión, el liderazgo en pedagogía de la directiva influye en el rendimiento de los profesores.

Con relación a los artículos en inglés está Riinawati (2022) tuvo como objetivo determinar el logro de los maestros en la planificación, implementación y evaluación del aprendizaje. Fue una investigación de enfoque cuantitativo. Se concluye que hay una relación positiva entre la ética profesional y desempeño docente en Junior High School, An Nur Malang Regency, Java Oriental, Indonesia.

Calucci et al. (2018) tuvieron la finalidad de proponer un análisis de calificaciones de estudiantes sobre la calidad de enseñanza en la educación universitaria y revelación de riesgos que desmejoran la enseñanza. El método fue explicativo, cuantitativo. Se concluyó que la propuesta permite identificar aspectos de la calidad de enseñanza y de cursos que requieren acciones correctivas.

Finalmente, el trabajo de Xu (2018) cuyo objetivo fue mejorar la utilización de recursos didácticos y flexibilidad de la educación. El método fue un análisis semántico. En conclusión, la plataforma de datos combinada con AHP y algoritmo TOPSIS evalúa el desempeño docente y ofrece nueva forma de evaluación para el desempeño y evita el problema de la fuerte subjetividad del desempeño docente.

En cuanto al marco teórico, para los fundamentos teóricos sobre la primera categoría, régimen laboral, Valdeiglesias (2018) afirma que, dentro de la Constitución Política del Perú en cuanto a educación contiene una serie de conceptos que explican el Régimen Laboral. 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. El educando tiene derecho a una

formación que respete su identidad, así como al buen trato psicológico y físico. Toda persona natural o jurídica tiene el derecho de promover y conducir instituciones educativas y el de transferir la propiedad de estas, conforme a ley (Constitución Política del Perú, 1993).

Por su parte, Corrales (2017) asegura que el régimen laboral privado está vinculado a programas de promoción específicos, algunos basados en las características específicas que deben llevarse a cabo, por ejemplo, en el caso de los empleados del sector de agricultura o los empleados de empresas de exportación no tradicionales; otros basados en el tamaño de la empresa según el tamaño de sus ventas, como las microempresas y las pequeñas empresas.

Este sistema se rige por el Decreto de Ley N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el fin de crear un sistema de equidad de oportunidades de trabajo que garantice que cada uno de los ciudadanos tengan accesibilidad a un empleo utilitario que les salvaguarde del desempleo y el subempleo en todas sus quejas (Valdeiglesias, 2018).

De la misma manera, Quito, Guzmán y Quirós (2019) afirman que, el régimen laboral temporal es uno de los pilares de mayor relevancia de inestabilidad en el empleo. Cuando el contrato de trabajo está menos garantizado y abarca menos tiempo, la tasa de no protección del trabajo es mayor. El acuerdo interino está vinculado a una mayor inestabilidad en el trabajo y el trabajo inmerso del clima.

El temor a ya no contar con un puesto de trabajo y la poca seguridad, así como el poco control sobre los elementos y los términos del contrato en sí, se volvieron cualidades del empleo en la actualidad. La incertidumbre sobre el futuro del trabajo es de las principales causas de ansiedad, estrés y temor en el trabajo, más aún cuando no únicamente son personales, sino que también está incluida la familia. Este tipo de preocupación tiene consecuencias para la salud física y mentalmente de los empleados como para su rendimiento en el trabajo (Quito, Guzmán y Quirós, 2019).

Respecto a la primera subcategoría, que es gozar de estabilidad, Zorrilla (2017) refiere que el trabajador debe disfrutar de igualdad de derechos dentro de

una organización, por lo que es necesario establecer condiciones laborales. Se le debe ofrecer la posibilidad de un ascenso como reconocimiento a su desempeño, lo que conlleva a que el empleado tenga deseos de superarse y continuar en constante formación profesional. También es necesario que el trabajador cuente con un servicio social, como beneficios que incluyen a los parientes cercanos; así como transporte, es una prestación de servicio que ofrecen las entidades desde el lugar del trabajo hasta su domicilio y viceversa.

Nina y Flores (2018) indican que la estabilidad en el trabajo es un derecho de los empleados que asegura su estadía en el trabajo. Es una forma de proteger a los empleados con la finalidad de obtener a cambio su permanencia en el empleo, mientras que cuente con las habilidades necesarias y el desempeño, además de evitar realizar alguna infracción que causal de despido establecido por la ley.

Respecto a la segunda subcategoría Vacaciones periodos de 02 meses, Herrera (2020) manifiesta que las vacaciones son un tiempo de descanso debe ser obligatorio y se requiere para la recuperación de la fuerza intelectual y física. Son indispensables y se pagan como si fueran jornadas laborales.

El derecho a vacaciones está establecido en la Ley del Profesorado (1985) y alude a un régimen específico, este refiere a un derecho por parte de los docentes y directivos. En el caso de los directivos y los que estén a cargo del área administrativa de la institución educativa, tienen treinta días al año de vacaciones. Por otro lado, los docentes tienen derecho a sesenta días vacacionales anuales cuando culmine el año escolar, mientras que en el periodo de vacaciones escolares de medio año, los maestros limitan sus labores a finalizar las asignaciones del primer semestre y organizar las del segundo. Con relación a los pagos vacacionales, estos son calculados según el tiempo trabajado durante el año lectivo conforme a la base de remuneraciones actuales en la etapa vacacional. Cabe resaltar que no se puede renunciar al derecho a vacaciones.

En cuanto a la tercera subcategoría, no puede ser cesado ni destituido, Herrera (2020) refiere que la relación laboral puede terminar por diversas causas establecidas en la ley, ya sea una relación laboral de duración para un tiempo

determinado o permanente. Las dos razones principales y más conocidas están representadas por la hipótesis de la retirada unilateral de las partes. Concretamente, en caso de baja por parte del empleador, hablamos de despido intempestivo, visto bueno o desahucio, cuando en cambio es el trabajador quien opta por dar por terminada la relación, es correcto hablar de renuncia o desahucio.

En la Constitución Política del Perú se establece en el artículo 27º la protección del trabajador ante el despido arbitrario, el cual se refiere a la destitución del cargo ejecutada por el empleador de forma unilateral sin tener como justificación una causa justa comprobada que pese sobre el trabajador (Cueva y Quiroz, 2020).

Por otra parte, en el artículo 40º señala sobre la carrera administrativa, los derechos y deberes de servidores públicos son regulados por la Ley, aunque quedan exentos los funcionarios de cargos políticos. Además, los funcionarios no pueden ejercer más de un cargo remunerado a menos que sea uno más por función docente. Hay muchas sentencias declaradas por el Tribunal Constitucional que ordenó la reposición de trabajadores que permite el ingreso al régimen por esa vía; la de reposición de trabajadores por contratos de trabajos desnaturalizados, por lo que se creó otro medio de ingreso a la carrera de Administración.

El artículo 2 del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, prevé que los trabajadores de las empresas del Estado, cualquiera de forma jurídica, también a los integrantes de las Fuerzas Armadas y La Policía Nacional, son exceptuados de la aplicación de las normas de dicho decreto y su reglamentación, que rodea a los servidores públicos que laboran de forma permanente en la administración pública.

En cuanto a la última subcategoría del régimen laboral Derecho Gratificaciones, Escolaridad y CTS, Cueva y Quiroz (2020) indican que entre los elementos fundamentales de un contrato laboral se encuentra la prestación personal, entrega de boletas de pago, cumplimiento de las obligaciones tributarias. Albornoz y Paucar (2020) agregan que todo trabajador debe recibir

beneficios sociales como retribución de su quehacer diario. Hay gratificaciones legales, mejor conocidas como aguinaldos que recibe el trabajador separadamente de las remuneraciones que percibe cada mes. Los empleados bajo régimen particular tienen derechos a recibir dos retribuciones que se le da mensualmente como motivo de Fiestas Patrias y por Navidad, en la actividad pública el monto es fijado por el MEF con un decreto legislativo. El beneficio de escolaridad se asigna una vez al año para cumplir con la manutención de los hijos menores. También existe la bonificación por tiempo de servicio la cual es adicional a la remuneración que premia a trabajadores por su fidelidad. El seguro de vida es un deber económico que adquiere el empleador para velar por distintas eventualidades como el fallecimiento o la invalidez permanente.

Continuado con la segunda categoría del marco teórico, está el desempeño docente, Castillo (2017) lo define como la representación del control de los conocimientos y habilidades de tiene cada educador para resolver problemáticas que están presentes en el proceso de las prácticas educativas. El docente, según Isla y Nizama (2021) es el profesional calificado para la enseñanza y el aprendizaje de un área específica como la científica, artística o humana. Se encarga de crear varios contenidos educativos productivos y útiles para los estudiantes, con el uso de instrumentos de trabajo que contribuyan con las estrategias estudiantiles. Cada docente se forma para enseñar a sus alumnos un área determinada y así lograr un óptimo entendimiento.

El desempeño docente, según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) tiene dimensiones que se separan en preparación para la enseñanza de los alumnos, enseñanza para el aprendizaje, interacción de la administración de la institución articulada a la sociedad y proceso de la profesionalidad del profesor

La preparación para el aprendizaje de los alumnos refiere a la inclusión del planeamiento de la labor docente mediante el desarrollo de estrategias de lecciones, unidades didácticas y aprendizaje constante, todo esto centrado en un enfoque inclusivo. La empatía social y cultural con los alumnos es fundamental para conseguir un control de la enseñanza y la información recibida en cada materia, bajo una constante supervisión para corroborar el nivel de aprendizaje (MINEDU, 2014).

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es el proceso de enseñanza teniendo en cuenta la inclusión en todo momento, así como la variedad de pensamientos, que se deben de respetar. Esto quiere decir que los docentes se encargan de la creación un buen entorno educativo, en el que los alumnos estén cómodos para aprender, apoyados siempre de recursos didácticos que complementen la información efectuada por ellos (MINEDU, 2014).

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad refleja la administración dentro de una o varias instituciones desde un punto de vista democrático con la finalidad de innovar en la comunidad de aprendizaje. Aquí intervienen la comunicación afectiva, la participación en la formulación, la innovación educativa y la cooperación para un buen ambiente institucional. De la misma manera, los valores que priman en esta dimensión son el respeto y la responsabilidad, los cuales son la base para conseguir los objetivos institucionales (MINEDU, 2014).

Conforme a la teoría que sustenta el desempeño docente se encuentra la teoría de la educación avanzada, la cual es considerada como un sustento importante ya que brinda los principios metodológicos y de procedimiento fundamentales para abordar los elementos que mejoran el desempeño docente, siendo el referente teórico necesario para la sistematización de los procesos de mejoramiento de las personas con la finalidad de brindar nuevos conocimientos, habilidades, hábitos y calidad de vida, lo que faculta para transformar y producir conocimiento con el propósito de transformar la realidad y de esa manera contribuir a mejorar el profesionalismo, la ética y la optimización del rendimiento de los docentes. A través de esta teoría el desempeño docente es conocido como las capacidades, maneras de actuar o comportamientos pedagógicos que tiene una persona para desarrollar correctamente las funciones de su cargo laboral, asimismo precisa que se mide mediante el logro institucional y evidencia de la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores que se ejecutan con cuidado, precisión, profundidad y rapidez (Puente et al., 2018).

Otra teoría que logra avalar el desempeño docente es la autoeficacia percibida, en la cual los docentes poseen implicaciones que logran trascender al

ámbito privado de sus vidas, tiende a tener una incidencia en la cotidianidad de sus funciones, así como también en las actividades que realiza, pero acoge el desarrollo de sus estudiantes y contribuye a mejorar su productividad para mejorar su propia percepción de la autoeficacia, lo que conlleva a que actúe como un modelo de comportamiento. Su importancia radica en el enfoque cognitivo y trascendental del estudio de las emociones referidas a la autoeficacia del profesorado (Hernández y Cenicerros, 2018).

Ahora bien, el sustento legal del desempeño docente se encuentra tipificado en el artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual es un documento rector de todas las naciones donde se indica que la educación busca el Desarrollo de la personalidad de todas las personas, además de fortalecer el respeto por cada ser humano y sus libertades (Naciones Unidas, 2015). En tal sentido todos los países han buscado desarrollar y asegurar el derecho de las personas a acceder a una educación de calidad que le ayude a poder desenvolverse dentro de un determinado contexto de su cotidianidad.

La primera subcategoría de desempeño docente es cumplimiento de sus funciones, que según Atachagua (2020) se refiere a la obediencia de las funciones profesionales, determinadas por factores relacionados al docente en sí, a los alumnos y al entorno. El cumplimiento se da por la realización de lo que sabe y puede ejecutar, la forma en la que actúa y los resultados de su función. De acuerdo con el Ministerio de Educación colombiano la labor de los profesores abarca la realización directa de los desarrollos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, comprende las prácticas curriculares no lectivas, servicio de capacitación educacional, atención a las comunidades, prácticas de innovación y perfeccionamiento pedagógico, ejercicios formativos, culturales y deportivos, ejercicios de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación respecto al proceso educativo.

La segunda subcategoría es capacitación y actualización, que De Janón De Santis (2022) considera que un buen desempeño docente requiere de una constante formación, desarrollo humano, pedagógico, personal y social. Es decir, el educador debe estar dispuesto a aprender, transmitir conocimiento de forma inspiradora, ser atento, valorar y estimular la creatividad, ser intuitivo. Atachagua

(2020) señala que una de las medidas para enfrentar los problemas del procedimiento educativo en la actualidad en la formación constante del profesorado, en función de las demandas educativas y las relacionadas al tema socio cultural y económico- productivo.

Como tercera subcategoría tenemos compromiso docente, se refiere a la responsabilidad que tiene el docente de generar un cambio a través de la enseñanza y capacitación. Debe esta es formación permanente, ejercer la profesión con vocación, desde la pasión, para ayudar a construir una nueva sociedad que pueda ser crítica y comenzar a sentar los cimientos de una nueva valoración de la dignidad humana, asumiendo el trabajo de la docencia como un servicio al país (Lemus, 2019). Mientras que Romero (2022) indica que el compromiso docente se produce en un contexto en el que sus propias actitudes tienen injerencias en cuanto al proceso educativo, por lo que para generar un cambio es necesario el compromiso de los docentes, puesto que su rol debe ir más allá de entorno escolar para reformar las estructuras de la sociedad.

Finalmente, la última subcategoría de desempeño docente es enseñanza eficiente, que de acuerdo con Romero (2022) cuando los docentes están verdaderamente comprometidos con su labor, logran desarrollar estrategias de enseñanzas óptimas, lo que conlleva a obtener mejores resultados de aprendizaje para los alumnos, logrando alcanzar los objetivos institucionales y la satisfacción de su desempeño.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo básica, puesto que de acuerdo con Hernández et al. (2014) solo busca generar conocimiento científico y teorías, la cuales se ubican en el marco teórico y no busca discrepar los conocimientos con ningún aspecto práctico.

El enfoque de investigación es cualitativo, ya que Sánchez, Reyes y Mejía (2018), la información de los resultados se describe, interpreta y comprende, además se considera un enfoque holístico para comprender mejor el comportamiento del fenómeno, se usa para encontrar y clarificar preguntas de investigación. Este tipo de enfoque se basa en métodos de recolección de datos sin mediciones numéricas como las descripciones y las observaciones.

Además, el presente estudio presenta un nivel de investigación descriptivo, el cual según Hernández y Mendoza (2018) tiene como fin detallar propiedades y particularidades de conceptos, fenómenos variables o hechos que puedan ser analizados en un contexto determinado.

La presente investigación es no experimental, puesto que se trata de un estudio que se llevó a cabo, sin la necesidad de alterar las variables y en los que los fenómenos de estudio solamente son observados en un ambiente normal para evaluarlos, las variables independientes suceden y no se pueden manipular puesto que ya ocurrieron, así como sus efectos. Además, la investigación será de corte transversal ya que recaban información en un tiempo establecido, con el objetivo de describir las variables y estudiar su aparición y sus interrelaciones en un tiempo y forma sincrónica (Hernández et al, 2014). El método utilizado fue un trabajo de campo puesto que se realizarán entrevistas para desarrollar con bases sólidas el estudio definitivo. Radica en el mejor estudio a pequeña escala de lo que debe hacer el autor a mayor escala, para mejorar los procedimientos previstos para el trabajo de campo incluyendo los instrumentos.

El diseño de la investigación será de tipo fenomenológico, según señalan Hernández et al. (2014) tiene como finalidad explorar, describir y entender las experiencias de las personas en relación a un fenómeno y encontrar elementos similares de dichas experiencias.

3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización

3.2.1. Categorías y Subcategorías

Tabla 1.

Categoría de Investigación

Categorías	
Categoría 1	Categoría 2
Régimen Laboral 276	Desempeño docente

Tabla 2.

Subcategorías de Investigación

Subcategorías							
Categoría 1				Categoría 2			
GOZAR DE ESTABILIDAD	VACACIONES PERIODOS 2 MESES	NO PUEDE SER CESADO NI DESTITUIDO	DERECHO A GRATIFICACIONES, ESCOLARIDAD Y CTS	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	COMPROMISO DOCENTE	ENSEÑANZA EFICIENTE

3.3. Escenario de Estudio

En la presente investigación el escenario de estudio se desarrollará en las instituciones educativas públicas donde se realizarán entrevistas que según Hernández y Mendoza (2018) se puede realizar con preguntas sobre experiencias, opiniones, valores, emociones, percepciones y hechos.

3.4. Participantes

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) señalan que los participantes son los individuos que forman parte de la muestra. Para la presente investigación se elegirá a un director y una directora de instituciones educativas públicas pertenecientes a Lima.

Tabla 3.

Caracterización de participantes

Participantes	Descripción
Experto 1 Directora	Rosa Viviana Quispe Meza
Experto 2 Director	Richard Gutiérrez Rendón
Experto 3 Directora	Yudit Vásquez Aguilar
Experto 4 Directora	Milagros Rossmery Quispe Alvarado
Experto 5 Directora	Ena Rosa Altez Herrera
Experto 6 Director	Francisco Abanto Cerdan
Experto 7 Directora	Maria Elena Cornejo Guevara
Experto 8 Directora	Lenny Giovanna Herrera Sandoval
Experto 9 Directora	Nancy Natividad Lurita Nieto
Experto 10 Directora	Julia Patricia Meléndez Avendaño

3.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al. (2014) señala que toda investigación requiere del uso de técnicas para determinar y establecer los hechos que se discuten en la misma, en ocasiones se combinan con instrumentos que contribuyan con el análisis de la información recolectada en el campo de estudio. En la presente investigación se usará la técnica de la entrevista, que según Sánchez et al. (2018) se refiere a una técnica que se fundamenta en la interacción de tipo comunicativa, que tiene como finalidad adquirir información básica para la concretar un estudio previamente diseñado y en función del tema a evaluar.

Además, se usará la técnica de la observación, la cual según Hernández y Mendoza (2018) observar es distinto a ver, ya que se trata de prestar atención a todo, explorar y describir ambientes, analizando sus significados y a los actores, comprender los procesos, situaciones, vinculaciones, patrones que se desarrollan, identificar problemas sociales y forjar hipótesis para futuros estudios.

Con respecto a los instrumentos de recolección de datos a utilizar en la presente investigación son:

La guía de entrevista, en la que se elaboran una serie de preguntas que van desde generales y fáciles, luego preguntas complejas, seguida de sensibles y delicada y finalmente las de cierre. Se debe considerar las categorías y subcategorías propuestas como parámetros de respuesta según los criterios de claridad, pertinencia y relevancia para la investigación.

Guía de análisis de fuente documental, será un instrumento que va a posibilitar el análisis y evaluación de la información que se obtenga de los entrevistados y de los autores citados.

Tabla 4.

Técnicas e instrumentos

Técnica	Instrumento	Propósito
Entrevistas	Guía de entrevista	Almacenar información directa de los expertos en la materia.
Análisis documental	Guía de análisis	Valorar los criterios doctrinales sobre el tema de investigación.

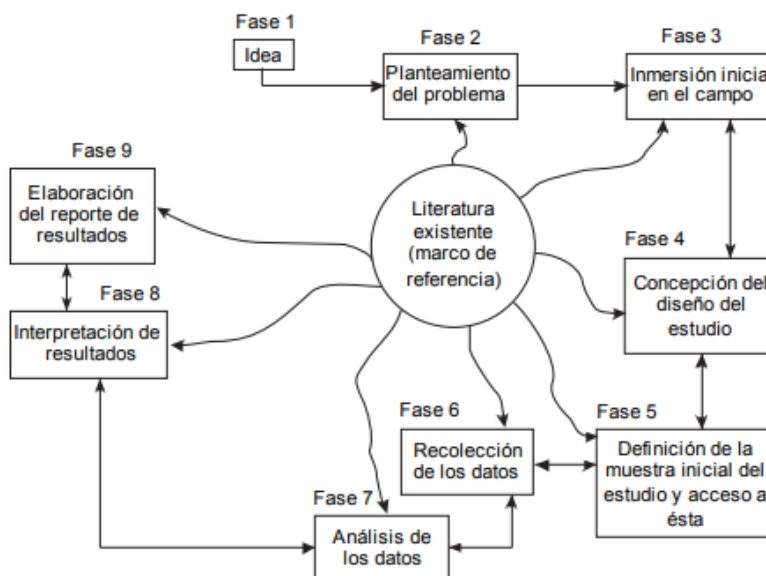
Mapeamiento: La presente investigación se llevará a cabo en instituciones educativas públicas de Lima, los individuos a participar en las entrevistas son los directores de las mismas.

3.6.- Procedimiento

Para el desarrollo de las entrevistas mencionadas, se va a proceder a acordar con los participantes en sus respectivos lugares de trabajo para exponer la razón de la visita y lo mucho que su experiencia en el área educativa podría contribuir con la realización del presente trabajo y solicitar su permiso para realizarle las preguntas elaboradas respecto al tema de estudio.

Figura 1.

Trayectoria metodológica



Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006).

3.7. Rigor Científico

Según Sánchez et al. (2018) el rigor científico se basa en emplear correctamente el método científico, es necesario un comportamiento honesto y una ética durante el proceso de la investigación.

En la presente investigación se usarán como criterios de rigor de la Credibilidad, que de acuerdo con Hernández et al. (2014) se trata de la percepción absoluta del significado de las experiencias de los participantes, preguntarse si se han entendido y transmitido correctamente lo que expresan, además la credibilidad se relaciona con la capacidad de transmitir hasta las emociones y perspectivas de los colaboradores. El criterio de credibilidad se consigue cuando los hallazgos de la investigación son determinados como verdaderos por los participantes en el estudio. De igual forma, se usará el criterio de transferibilidad, que según Hernández et al. (2018) se refiere a que los resultados de la investigación pueden tener un grado de similitud con un contexto fuera del tema de estudio. Por otro lado, está el criterio de confirmabilidad, el cual se relaciona con la credibilidad y busca demostrar que se ha reducido los sesgos del investigador.

3.8. Métodos de Análisis de Datos

En la presente investigación se toman en consideración diversos métodos, como el Descriptivo, el cual permite establecer diversas posiciones, de las participantes y de los autores citados en el trabajo. El método deductivo, se emplea como táctica para mostrar la deducción de un resultado genuino y objetivo, va de lo general a lo particular, finalmente se empleó el método analítico, con la finalidad de poder analizar el tema según las respuestas que se obtengas de los consultados.

3.9. Aspectos Éticos

Para la presente investigación se procedió a mantener el anonimato de los directivos, tomando en cuenta que así la correcta confidencialidad de los resultados. De esta manera se evita perjudicarlos tanto a ellos como a sus respectivas instituciones. Se procedió a realizar un consentimiento informado dirigido a los directores que colaboren con la investigación para poder conseguir la adecuada autorización. Además, en el documento se constatan los aspectos éticos asociados a la confidencialidad y respeto de la información, se evita la existencia de todo riesgo, así como beneficios económicos o bonificaciones.

En consecuencia, serán respetados los principios contemplados en el artículo 3 del Código de Ética en investigación de la universidad César Vallejo, por tal motivo, será garantizada la autonomía ya que las personas que sean parte de la investigación podrán elegir su participación o no en el estudio en el momento en el que lo necesiten. Asimismo, se resguardará el principio de beneficencia ya que el estudio procurará el bienestar de los participantes quienes deberán cumplir con los niveles óptimos de preparación de acuerdo con lo requerido en el estudio, de la misma manera se reconocerá a la persona por encima de los intereses de la ciencia sin importar su estatus social, económico o cultural, por lo tanto, se tratarán a todos por igual, sin que exista exclusión alguna para el adecuado desarrollo de la misma, todo ello en busca de obtener óptimos y adecuados resultados en la oportunidad correspondiente.

De la misma manera, fue desarrollado a través de una metodología predeterminada y los criterios que permitirán evidenciar los mejores mecanismos científicos para disponerlo en la elaboración de la presente investigación, por lo

tanto, la autora se compromete a llevar a cabo un adecuado procedimiento en la recolección y análisis de información, lo cual implicaría una óptima revisión de los hallazgos previos a su publicación, asimismo, la redacción de la presente investigación será realizada haciendo uso de las normas de la American Psychological Association (Universidad César Vallejo, 2017).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación de los resultados

A continuación, se podrán apreciar los resultados que fueron obtenidos mediante la aplicación de las entrevistas correspondiente, donde efectuó el análisis de las respuestas emitidas por cada Entrevistado, haciendo el trabajo de identificar las convergencias y divergencias hechas por los participantes, para finalmente extraer una interpretación cualitativa de cada pregunta que permita conocer la idea central aportada por los especialistas, como se detalla a continuación: (Ver anexo 2)

En cuanto al objetivo general: Describir de qué manera pertenecer al Régimen 276 permite mejorar la ejecución de las labores de los profesores en centros educativos públicos, Lima 2022, luego de haber realizado el respectivo análisis se puede precisar que los docentes para ejercer funciones optimas y de calidad requieren acoplarse a una serie de propuestas académicas que le permitan desarrollarse de manera profesional y a su vez le brinden las opciones necesarias para que desempeñen sus funciones en el marco educativo e institucional de los centros educativos públicos, por lo que pertenecer al Régimen 276 solo le atribuye una cierta cantidad de derechos que debería encontrarse de la mano con la calidad del servicio que ofrece, sin embargo, en la actualidad se ha podido precisar que no todos los docentes que están beneficiados bajo este régimen realizan sus funciones con avidez, siendo en diversos casos aquellos profesores contratados que se exigen más al momento de impartir una clase, ya sea por elaborar un plan de enseñanza o por brindar de las capacidades fundamentales a los estudiantes, lo cual implica que la calidad del servicio que ofrece un docente se encuentra vinculado estrechamente con su vocación, no con el nombramiento bajo el cual se encuentra sujeto.

En cuanto al objetivo específico 1: Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite lograr el cumplimiento de funciones en los profesores en los centros educativos públicos, Lima 2022. Se precisa bajo los preceptos de la pregunta 1: ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276 que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique. Donde

se pudo precisar que los entrevistados concuerdan mayoritariamente que existen docentes que tienen la seguridad de una estabilidad laboral por lo que tienden a disminuir su desempeño, pero existen otros con las ideas claras que ofrecen un desempeño adaptado a las necesidades de cada uno de los estudiantes que conforman su aula, ello implica que el nombramiento puede generar consecuencias negativas a largo plazo.

Con respecto a la pregunta 2: ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276 se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique. Del análisis sobre el alto rendimiento y desempeño docente por parte de los padres de familia, se obtiene que existen quejas por parte de los mismos al momento de verificar el logro de sus hijos al finalizar el curso, debido a que las expectativas que tenían no se cumplen por lo que es común que responsabilicen al docente encargado del aula.

Con respecto a la pregunta 6: ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique. Respecto al hecho de que los docentes nombrados realizan un adecuado cumplimiento de sus funciones se tiene que lamentablemente son pocos los que realizan actividades pedagógicas enfocadas en contribuir al desarrollo cognitivo del estudiante por lo que tienden a satisfacer la dirección y autoridad del plantel.

Con respecto a la pregunta 7: ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique. Sobre este punto se ha logrado precisar que si todos los docentes efectúan un cumplimiento oportuno de sus funciones se tiene que depender de las capacidades y desempeño que manifiesten dentro del aula escolar ya que se encuentran situaciones que permiten el logro de la satisfacción de la comunidad educativa, sin embargo, existen profesionales que poseen un inadecuado desempeño que aquejan a los padres de familia quienes presentan quejas frecuentemente al no estar de acuerdo con la modalidad de enseñanza impartida y el rendimiento que tienen sus hijos.

Sobre las convergencias encontradas en las respuestas de los entrevistados se pudo encontrar que la mayoría ha dispuesto que el desempeño de los docentes nombrados no siempre es el más adecuado y ajustado a las necesidades de los estudiantes y del marco institucional mientras que como divergencias logró precisar que existen docentes nombrados con la capacidad y vocación para responder y brindar un adecuado desempeño, además de que cumplen con los requerimientos de los padres de familia que se encuentran ajustados a las necesidades de los estudiantes.

En cuanto al objetivo específico 2: Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite incrementar el seguimiento e innovación en los profesores en los centros educativos públicos, Limas 2022. Se encuentra bajo el precepto de la pregunta 8: ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique. Respecto a la preocupación de los docentes para acudir a talleres se logra precisar que existen opiniones dirigidas a establecer que los docentes siempre se encuentran en constante crecimiento profesional y académico que les permita mejorar sus aptitudes y ofrecer una mejor calidad en sus servicios.

De las convergencias encontradas se pudo encontrar que los docentes que gozan de estabilidad laboral se encuentran constantemente buscando desarrollarse profesionalmente mediante cursos y diplomados que aseguren sus habilidades individuales, sobre las divergencias se pudo identificar que los recursos económicos se pueden constituir como en una imposibilidad para que los docentes acudan a talleres académicos.

En cuanto al objetivo específico 3: Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite fortalecer el compromiso docente en las Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022. Referido a la pregunta 9: ¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique. Respecto a las evaluaciones correspondientes se puede precisar que el compromiso docente es un rasgo característico que deben poseer

todos los profesionales que tienen el deber de prestar una educación de calidad, además las distinciones pueden terminar creando una brecha que posiblemente afecte a los involucrados

Sobre las convergencias de los entrevistados se logró indicar que la mayoría concuerda en que no debería existir diferencias entre los docentes ya que todos realizan las mismas funciones y deben encontrarse regidos por la obligación de prestar un servicio educativo de calidad en el proceso de enseñanza, sobre las divergencias de igual forma se pudo apreciar opiniones sobre la importancia que tiene que un docente nombrado muestre compromiso ya que en la actualidad existen pocos que demuestren una verdadera vocación, así que es importante mostrar apreciación por ese hecho.

En cuanto al objetivo específico 4: Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite lograr la enseñanza eficiente de los profesores en los centros educativos públicos, Lima 2022. Referida a la pregunta 10: ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique. Respecto a que los docentes nombrados efectúan una enseñanza eficiente se puede deducir que no, en la actualidad la vocación que presentan los profesionales de la educación se encuentra delimitada por el nombramiento, lo cual conlleva a que reduzcan la eficiencia en el ejercicio de sus funciones, no obstante, existen docentes que sí se adaptan y buscan un crecimiento profesional y personal.

En cuanto a las convergencias encontradas se puede indicar que en su mayoría consideran que los docentes nombrados no cumplen con las pautas y normas relativas a sus funciones, es decir, no se capacitan en sus conocimientos y son pocos los que realmente se preocupan por mejorar, mientras que en las divergencias se pudo deducir que existen docentes con la vocación intacta que los lleva a continuar ofreciendo lo mejor de sus capacidades en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Ahora bien, en cuanto a la primera categoría se obtuvo que

Con referencia a la pregunta 3: ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276° guarda

correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique. Con respecto a las vacaciones que deben tener los docentes nombrados se ha encontrado que la mayoría de los profesionales ejercen actitudes y comportamientos destinados a mejorar sus habilidades y conocimientos para ofrecer una educación de calidad, inclusive existen situaciones en los que los profesores tienden a seguir casos de estudiantes fuera de su jornada laboral para garantizar un óptimo rendimiento académico

Con referencia a la pregunta 4: ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276 a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique. La mayoría de los entrevistados ha concordado en que todos los docentes tienen la posibilidad de ser investigados en caso de infringir las normas o ir en contra de las reglas institucionales, pudiendo incluso ser separado del cargo, lo cual dependería de la gravedad del hecho acaecido.

Con referencia a la pregunta 5: ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en merito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique. Respecto a las evaluaciones correspondientes se ha podido precisar que el plan de realizar una evaluación anual a las actividades pedagógicas del docente resulta adecuado ya que se puede identificar el alcance que tienen en las aulas de clases, especialmente porque pueden obtener datos sobre las necesidades de los alumnos y de los padres, siendo de esa manera oportuno para lograr mejorar su desempeño.

4.2. Discusión

Luego de haber sido aplicado los instrumentos de investigación a los entrevistados y haber analizado la información correspondiente se pasará a realizar la comparación con los hallazgos previstos en los antecedentes que fueron citados en la oportunidad respectiva, aunado a ello se dispondrán las teorías relativas a la investigación para formular los análisis que terminen sustentando el presente estudio, en tal sentido como objetivo general se dispuso describir de qué manera pertenecer al Régimen 276 permite mejorar la ejecución

de las labores de los profesores en centro educativos públicos, Lima 2022; mediante los análisis realizados a las respuestas brindadas por los entrevistados se pudo conocer que existen decadencias en algunos aspectos relativos a los docentes que se encuentran bajo régimen de nombramiento, debido a que en diversos casos los mismos presentan actividades pedagógicas que no terminan complaciendo a los padres de familia al conocer los resultados finales de los escolares, es decir que no cumplen con sus expectativas individuales, aunado a ello se pudo evidenciar la importancia de que los docentes mantengan un grado de vocación de servicio puesto que el mismo garantiza que exista un eficiente gestión escolar en el ejercicio de sus funciones, cabe recalcar que Campos (2021) concluyó que la administración de competencias humanas asociadas directamente con la gestión de talento humano se relaciona positivamente con el rendimiento de trabajo, siendo ello relativo a pertenecer al régimen laboral 276, por su parte Nina y Flores (2018) al realizar su estudio tuvieron la finalidad de hallar la apreciación del régimen laboral 276 en empleados del área administrativa del municipio provincial de Mariscal Nieto Moquegua; encontrando que el 95.8% de los empleados van conforme con el Régimen Laboral N° 276, es decir que se acoplan a las directrices emanadas por las autoridades correspondientes.

Aunado a lo anterior, Zorrilla y Aliaga (2017) tuvieron como finalidad hallar el vínculo entre la mejora continua y el rendimiento laboral, lo que les permitió concluir que hay un vínculo significativo entre la mejora continua y el desempeño laboral, en tal sentido todos los profesionales se deben encontrar en constante evolución y desarrollo ya que ello les permite tener resultados ajustado a sus necesidades y a su vez presentar actividades que cumplen con las normas de la comunidad escolar. Cabe resaltar que Quito et al. (2019) afirman que, el régimen laboral temporal es uno de los pilares de mayor relevancia de inestabilidad en el empleo. Cuando el contrato de trabajo está menos garantizado y abarca menos tiempo, la tasa de no protección del trabajo es mayor, por lo tanto, cuando los docentes se encuentran protegidos por las normas vigentes y un nombramiento estipulado por las autoridades se siente protegido por los lineamientos legales lo que puede incidir en ofrecer un desempeño bajo e inadecuado que no se ajusta a los objetivos institucionales o a las metas que tienen los padres de familia.

En cuanto al objetivo específico primero: Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite lograr el cumplimiento de funciones en los profesores en los centros educativos públicos, Lima 2022, mediante el análisis ejecutado a las respuestas brindadas por los entrevistados se puede precisar que pertenecer al régimen laboral 276 garantiza la estabilidad laboral, pudiendo ser el docente nombrado desplazado de su cargo cuando mediante el ejercicio de sus funciones atente contra la seguridad y lineamientos de la Institución Educativa sin importar si existe una decisión o comprobación de los hechos ya que se busca resguardar la seguridad de los estudiantes que se encuentran bajo su dominio, no obstante, pertenecer al régimen 276 no asegura el cumplimiento de las funciones ya que en diversos casos los profesores no cuentan con actividades pedagógicas o renovación de las mismas, tampoco las ajustan a las necesidades de los estudiantes, por lo que no es una garantía su pertenencia, por su parte, Guevara (2018) donde logró llegar a la conclusión de que la directiva y los profesores deben encontrarse frecuentemente en evaluación de sus funciones de forma objetiva y precisa ya que se debe asegurar el compromiso docente, el cual es la responsabilidad del docente de generar un cambio a través de la enseñanza y capacitación. Debe esta es formación permanente, ejercer la profesión con vocación, desde la pasión, para ayudar a construir una nueva sociedad que pueda ser crítica y comenzar a sentar los cimientos de una nueva valoración de la dignidad humana, asumiendo el trabajo de la docencia como un servicio al país (Lemus, 2019), en consecuencia, el compromiso es intrínseco del docente y el cumplimiento de sus actividades deviene del mismo, no de pertenecer a un determinado régimen laboral.

En cuanto al objetivo específico segundo: Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite incrementar el seguimiento e innovación en los profesores en los centros educativos públicos, Lima 2022, se logró precisar mediante el análisis realizado a los entrevistados que los profesores que se encuentran bajo el régimen 276 buscan constante capacitaciones y crecimiento académico y profesional mediante la asistencia a diplomados, cursos o cualquier clase de taller que innove sus conocimientos en base a las funciones que ejerce, siendo pagado en diversas oportunidades por ellos mismos, sin embargo, de acuerdo con Muñoz (2019) quien al realizar una investigación tuvo como objetivo

analizar el posible vínculo entre la aplicación de apreciación de rendimiento, los principios legales y respaldo jurídico, pudo encontrar que el Estado tiene la obligación de capacitar al docente en su carácter de trabajador para que ofrezca un adecuado proceso de enseñanza a los estudiantes y a su vez permita cumplir con las metas institucionales, lo cual según Valdeiglesias (2018) se encuentra vinculado directamente con la Constitución del Perú, la cual establece que el Estado y la sociedad procuran la evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes de los docentes, por lo que deben velar por mantenerlo en constante innovación durante el ejercicio de sus funciones.

En cuanto al objetivo específico tercero: Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite fortalecer el compromiso docente en las Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022; conforme al análisis realizado de las respuestas brindada por los entrevistados se pudo precisar que existen falencias en la actualidad con docentes que se encuentran ejerciendo sus funciones en base a los lineamientos escolares sin tomar en consideración la necesidad de actualizar el currículo institucional en base a los estudiantes, sin embargo, existen profesionales que ejercen sus actividades pedagógicas en base a su compromiso, el cual se deriva de su vocación ya que existen docentes contratados que manejan un compromiso conforme a las necesidades actuales, cabe resaltar que de acuerdo con Romero (2022) el compromiso docente se produce en un contexto en el que sus propias actitudes tienen injerencias en cuanto al proceso educativo, por lo que para generar un cambio es necesario el compromiso de los docentes, puesto que su rol debe ir más allá de entorno escolar para reformar las estructuras de la sociedad.

En cuanto al objetivo específico cuarto: Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite lograr la enseñanza eficiente de los profesores en los centros educativos públicos, Lima 2022; sobre las respuestas brindadas por cada uno de los entrevistados se pudo inferir que mantener una eficiente enseñanza deriva de la necesidad que tienen los docentes por encontrarse en constante capacitación y adecuación de sus conocimientos en base a los lineamientos actuales, por lo que si bien pertenecer al régimen laboral 276 permite tener beneficios que se retribuyen periódicamente, el mismo no resulta ser una garantía para que los docentes ejerzan una enseñanza eficiente,

entendiéndose la misma de acuerdo con lo señalado por Romero (2022) como el comprobante directo de cuando los docentes se encuentran verdaderamente comprometidos con su labor, logran desarrollar estrategias de enseñanzas óptimas, lo que conlleva a obtener mejores resultados de aprendizaje para los alumnos, logrando alcanzar los objetivos institucionales y la satisfacción de su desempeño.

4.3. Técnica de análisis documental

FUENTES DOCUMENTALES		
Teorías	Análisis comparado	Normativa
<p>La teoría de la educación avanzada, la cual es considerada como un sustento importante ya que brinda los principios metodológicos y de procedimiento fundamentales para abordar los elementos que mejoran el desempeño docente, siendo el referente teórico necesario para la sistematización de los procesos de mejoramiento de las personas con la finalidad de brindar nuevos conocimientos, habilidades, hábitos y calidad de vida, lo que faculta para transformar y producir conocimiento con el propósito de transformar la realidad y de esa manera contribuir a mejorar el profesionalismo, la ética y la optimización del rendimiento de los docentes.</p> <p>Otra teoría que logra avalar el desempeño docente es la autoeficacia percibida, en la cual los docentes poseen implicaciones que logran trascender al ámbito privado de sus vidas, tiende a tener una incidencia en la cotidianidad de sus</p>	<p>En la investigación realizada en Ecuador por Mantilla (2021) con respecto a las sanciones a los que puede estar sujeto un docente, indicó que, si la misma no se encuentra explícita en la ley, no se puede aplicar a ningún sujeto.</p> <p>Asimismo, para complementar la información se tiene que, en Ecuador, la autora Gualotuña (2018) pudo precisar que la gestión pedagógica desarrollada por directivos incide satisfactoriamente en la labor profesional de los profesores y refleja los índices de rendimiento aceptable de los alumnos.</p> <p>En tanto, las labores de desempeño laboral se encuentran influenciada por las normas de la Institución, no obstante, el privilegio los puede llevar a cometer actos que, al no estar contemplados en la ley, no terminan siendo afectados por la ley.</p>	<p>La Constitución Política del Perú indica los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones.</p> <p>El Decreto de Ley N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tiene como fin de crear un sistema de equidad de oportunidades de trabajo que garantice que cada uno de los ciudadanos tengan accesibilidad a un empleo utilitario que les salvaguarde del desempleo y el subempleo en todas sus quejas.</p> <p>Aunado a ello la Ley del Profesorado (1985) alude a un régimen específico, este refiere a un derecho por parte de los docentes y directivos</p> <p>El artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual es un documento rector de todas las naciones donde se indica que la educación busca el Desarrollo de la personalidad de todas las personas, además de fortalecer el respeto por cada ser humano y sus libertades.</p>

funciones, así como también en las actividades que realiza, pero acoge el desarrollo de sus estudiantes y contribuye a mejorar su productividad para mejorar su propia percepción de la autoeficacia, lo que conlleva a que actúe como un modelo de comportamiento	En el caso de Chile se pudo precisar por parte de Rojas (2018) que el principio de estabilidad laboral es uno de los ejes centrales en los desafíos por las relaciones laborales del sector público.	Los docentes nombrados tienen una gran cantidad de derechos establecidos que deben ser respetados y garantizados en la medida en la que se encuentren ejerciendo las funciones relativas a su cargo dentro de la I.E
--	--	--

Tabla 5. Análisis de las fuentes documentales

V. CONCLUSIONES

Primera: Con referencia al objetivo general se pudo identificar que los docentes que pertenecen al Régimen 276 no mejora la ejecución de sus labores ya que en diversas ocasiones se han presentados situaciones en las que no existe preparación de las actividades que van a impartir a sus cursos o quejas por parte de los padres de familia quienes no se encuentran satisfechos con los resultados obtenidos por parte de sus hijos, sin embargo, se ha podido precisar que los hechos que ameriten una separación de la institución afecta a los docentes nombrados y contratados por igual, es decir, que no existen beneficios meritorios que compensen las actividades contrarias a las funciones y principios institucionales.

Segunda: de acuerdo con el objetivo específico primero se puede deducir que pertenecer al régimen laboral 276 no es una garantía del conseguir el cumplimiento de las funciones de los profesores pertenecientes a las Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022 debido a que no existe una vigilancia o seguimiento a estos profesores quienes pueden realizar su funciones en base a sus criterios personales y profesionales, sin embargo, si bien existen docentes que brindan un servicio educativo optimo, de igual forma existen otros que no cumplen con ofrecer una calidad educativa ajustada a las necesidades actuales y al desarrollo gradual de los estudiantes.

Tercera: de acuerdo con el objetivo específico segundo se puede precisar que el hecho de pertenecer al régimen laboral 276 contribuye a incrementar el seguimiento e innovación de los profesores quienes buscan las maneras de aumentar sus conocimientos mediante talleres o diplomados incluso con recursos propios ya que su mayor interés radica en mejorar a nivel profesional y optimizar su línea de carrera que le permita seguir posicionándose dentro de su ámbito académico y de esa forma conseguir alcanzar sus metas individuales.

Cuarta: con referencia al objetivo específico tercero se puede determinar que el compromiso de cada uno de los docentes se encuentra regido por el nivel de vocación que tiene sobre su profesión, lo cual se encuentra directamente vinculado con su desempeño y la realización de las actividades pedagógicas

necesarias que busquen ofrecer un servicio educativo dirigido a mejorar el desarrollo cognitivo de los estudiantes que se encuentran en el proceso de aprendizaje quienes son los mayores beneficiados de contar con un docente de calidad que mediante esfuerzo tenga como finalidad brindar una óptima experiencia académica.

Quinta: con referencia al objetivo específico cuarto se tiene que mediante una evaluación de las entrevistas brindadas por parte de los directores indicaron que ser un docente nombrado no garantiza que se brindara una educación de calidad, ya que ello depende de la vocación que manifiesten con su profesión estando ello ligado a las habilidades y destrezas que muestren en las aulas de clases al momento de ofrecer un proceso académico adecuado que logre la satisfacción tanto del alumnado, como de sus representantes.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Congreso del Perú debatir sobre los procesos que se deben cumplir por parte de los docentes para pertenecer al régimen laboral 276 ya que se ha podido prever mediante el análisis de la presente investigación que existen docentes que no se encuentran en la capacidad de ofrecer una enseñanza adecuada a los requerimientos actuales de los padres y las Instituciones Educativas por lo que al ser nombrado no se garantiza o asegura que los docentes brindaran un servicio eficiente y eficaz que satisfaga los objetivos institucionales y que a su vez permita garantizar que los estudiantes reciban una educación de calidad.

Segunda: Se recomienda al Congreso de la República debatir sobre la necesidad que tienen los docentes de asistir a capacitaciones que les permitan enriquecer sus conocimientos académicos para formar a estudiantes aptos para que puedan desenvolverse dentro del territorio nacional, siendo indispensable ofrecer un presupuesto a las Instituciones Educativas Públicas para que las mismas sean las encargadas de gestionar los recursos para brindar un respaldo a los docentes y que los mismos tengan el apoyo gubernamental necesario que les permita acceder a su crecimiento personal y profesional.

Tercera: Se recomienda al Ministerio de Educación emitir una resolución sobre la obligatoriedad de los docentes de realizar constantes capacitaciones que optimicen sus conocimientos pedagógicos, a su vez que se mantengan en constante actualización para que de esa forma conozcan las herramientas académicas más nuevas que les permita adaptarse a la realidad y ofrecer una educación adecuada que le permita a los estudiantes tener mejores resultados en cuanto a su aprendizaje escolar.

Cuarta: se recomienda a la UGEL realizar vigilancias y evaluaciones anuales a los docentes mediante información brindada por los padres de familia, así como también medir los resultados de los estudiantes que se encuentren bajo su responsabilidad a fin de medir los efectos que tiene su proceso de enseñanza en los mismos puesto que de esa forma se puede garantizar que los docentes

buscaran las mejores herramientas e instrumentos pedagógicos que les ayude a ofrecer una educación eficaz y de calidad para todos los involucrados.

Quinta: se recomienda a todas las Instituciones y centros educativos públicos de Lima realizar evaluaciones anuales a los docentes que se encuentren bajo su responsabilidad a fin de identificar aquellos que tienen deficiencias y carencias para brindarles la ayuda necesaria que les atribuya la oportunidad de ofrecer una educación de calidad que les permita tener mejores resultados puesto que son los centros educativos los responsables de gestionar los procesos académicos y brindar soluciones ajustada a la actualidad, a su vez se recomienda brindar ofrecer capacitaciones dentro de las aulas para que los docentes tengan la oportunidad de mejorar sus conocimientos académicos.

REFERENCIAS

- Adams, S., Cummins, M., Davis, A., Freeman, A., Hall, C., & Ananthanarayanan, V. (2017). *The NMC Horizon Report: 2017 Higher Education*. Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF). URL: http://educalab.es/documents/10180/38496/resumen_informe_horizon_2017/44457ade-3316-418e-9ff9-fd5e86fc6707
- Albornoz, L. y Paucar, P. (2020). *Ineficacia de la Ley N°. 29944 derecho a los Beneficios Sociales en docentes Contratados y Nombrados de la UGEL Satipo, 2019*. [Tesis para optar al grado académico de Abogado. Universidad Peruana de los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2729/TESIS%20INEFICACIA%20DE%20LA%2029944%20DERECHO%20A%20LOS%20BENEFICIOS%20SOCIALES%20EN%20DOCENTES%20CONTRATADOS%20Y%20NOMBRADOS%20DE%20LA%20UGEL%20SATIPO%20%202019.%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atachagua, E. (2020). *Desempeño Docente y Bienestar Laboral de los Docentes del Instituto Tecnológico Privado Superior CIBERTEC*. [Tesis para optar al grado de Maestría en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. URL: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6669/Elsy%20Veronica%20ATACHAGUA%20ARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Burchardt, H. (2017). La crisis actual de América Latina: Causas y soluciones. *Revista Nueva Sociedad*, N°267, pp. 114-128. <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2017/no267/10.pdf>
- Campos, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del régimen laboral 276 de la unidad de gestión educativa local Tocache de la región San Martín 2019*. [Tesis para optar al grado de Licenciada en Administración de Empresas, Universidad de Huánuco]. URL:

[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3180/CAMPO S%20DIAZ%2c%20JAQUELIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3180/CAMPO%20DIAZ%2c%20JAQUELIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carlucci, D., Renna, P., Izzo, C., y Schiuma, G. (2019). Assessing teaching performance in higher education: a framework for continuous improvement, *Management Decision*, Vol. 57, N° 2, pp. 461-479. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-04-2018-0488/full/html>

Castillo, R. (2017). Autorreflexión y evaluación de la práctica docente. Universidad en Línea AIU. URL: <https://docplayer.es/12552249-Autoreflexion-y-evaluacion-de-la-practica-docente.html>

Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. URL: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Constitución Política del Perú. Artículo 15° Profesorado Carrera Pública. Publicada en el año 1993. URL: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/_1993_1273.pdf

Cruz, R., Chávez, M., y Olivo, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa Modelo Trujillo, 2018*. [Tesis para optar al grado de Maestría en Educación. Universidad Católica Trujillo]. URL: <http://190.223.196.26/handle/123456789/584>

Cuevas, C. y Quiroz, M. (2020). *La contratación de personal docente bajo un contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales reconocidos por el Régimen Laboral Público*. [Tesis para optar al grado de Abogada. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. URL: http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/695/1/0003892683_0045514526_T_2020.pdf

De Janón, M. (2022). *Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021*. [Tesis para optar al grado de maestría en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo]. URL:

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78720/DeJan%
an%c3%b3n_DSMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78720/DeJan%c3%b3n_DSMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Elías, P. (2018). *Liderazgo del director y desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de independencia – Lima – Perú – 2020*. [Tesis para optar al grado académico de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte].
- <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29827/Elias%20Cruzate%2c%20Pablo%20Martin%20%28parcial%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación, Vol. 2, N° 1, pp. 132-146*. URL: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Flores, F. (2021). *Los criterios de diferenciación salarial en el empleo público peruano: El caso de la equiparación salarial en el Seguro Social de Salud – EsSalud*. [Tesis para optar al grado de Maestría en Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú]. URL: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19642/Flores_Buend%c3%ada_Criterios_diferenciaci%c3%b3n_salarial1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gaulli, D., y Cárdenas, K. (2022). La estabilidad laboral en la Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador, *Revista Científica Sociedad y tecnología, Vol 1, N° 5, pp. 57-72*. Instituto Superior Tecnológico Jubones. URL: <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/232>
- Guevara, C. (2018). *La evaluación de desempeño docente y su incidencia en la evaluación por competencias en los estudiantes de la institución educativa el Cagúan del Municipio de Neiva, Huila, año 2018*. [Tesis para optar al grado de Maestría en Administración y Planificación Educativa, Universidad Metropolitana de Educación, Cultura y Tecnología]. URL: <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2519>
- Guolotuña, A. (2018). *El impacto de la Gestión Pedagógica del Directivo en el Desempeño Profesional Docente de la Unidad Educativa Nuestra Señora del Cisne, del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha-*

- Ecuador, período lectivo 2017-2018.* [Tesis para optar al grado de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional. Universidad Católica de Loja]. URL:
[https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22076/1/Gualotu%
%b1a%20Buele%2c%20Alex%20Roberto.pdf](https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22076/1/Gualotu%c3%b1a%20Buele%2c%20Alex%20Roberto.pdf)
- Hernández, L., y Cenicerros, D. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Revista Innovación Educativa*, Vol. 18, N° 78, pp. 171-192. URL:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300171
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V. Sexta edición. URL:
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill / Educación. Interamericana Editores SA. URL:
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Herrera, E. (2020). *La aplicación de la teoría de imprevisión en el régimen laboral ecuatoriano por causa del Covid-19.* [Tesis para optar al grado académico de Abogado. Universidad Nacional de Chimborazo]. URL:
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7930>
- Hervis, E. (2018) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, Vol. 42, N° 2, pp. 1 – 25. Universidad de Costa Rica. URL:
https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/#redalyc_44055139021_ref3
- Hidalgo, B., y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente, *revista Dialnet*, Vol. 17, N° 23, pp. 361-376. Universidad Alas Peruana. URL:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6995222>
- Isla, V., y Nizama, C. (2021). Clima institucional y desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa Fap. Francisco Secada Vignetta - Iquitos. [Tesis para optar al grado de

Maestría en Ciencias de la Educación. Universidad Científica del Perú].

URL:

<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1574/CHRISTIAN%20ANTHONY%20NIZAMA%20BARRIENTOS%20Y%20VICTORIA%20CRISTINA%20ISLA%20SOTO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lemus, J. (2019). Compromiso Docente En La Formación De La Ciudadanía Desde El Movimiento Pedagógico Comunitario. *Praxis Investigativa Redie*, Vol. 12, N° 22, pp. 103 – 121. URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7378874>

Ley 24029. Ley del Profesorado. Publicada el 12 de diciembre de 1984. URL: <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/Ley24029.php>

Lowe, T. (2018). Perceived Job and Labor Market Insecurity in the United States: An Assessment of Workers' Attitudes From 2002 to 2014. *Revista Sage Journals*, Vol. 45, N° 3. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0730888418758381>

Mantilla, C. (2021). *Procedimiento disciplinario a docentes de contrato bajo régimen de Código del Trabajo de Instituciones Educativas Fiscomisionales, amparadas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. [Tesis para optar al grado académico de Abogada. Universidad Central del Ecuador]. URL: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23096/1/UCE-FJCPS-MANTILLA%20CARMEN.pdf>

Marcelo, C., y Vaillant, D. (2019). *Hacia una formación disruptiva de docentes: 10 claves para el cambio*. España: Narcea Ediciones. URL: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=c-ykDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=las+formas+tradicionales+de+ense%C3%B1a+ya+no+sirven+porque+la+sociedad+y+los+estudiantes+han+cambiado.+se+han+ampliado+los+lugares+para+aprender,+los+sistemas+para+acceder+a+la+informaci%C3%B3n,+las+posibilidades+de+intercambio+y+de+comunicaci%C3%B3n+y+los+alumnos+e&ots=PNPcK-LT9i&sig=kVYljsgVAQJLnsiKt6F_BLFfXCw#v=onepage&q&f=false

- Ministerio de Educación (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima.
URL: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). Política nacional de seguridad social. Lima. URL: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_493813.pdf
- Muñoz, M. (2019). Los principios de legalidad y seguridad jurídica en la aplicación de la evaluación de desempeño docente, *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo educativo*, Vol. 9, Nº 18. URL: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672019000100813&script=sci_arttext
- Nina, L., y Flores, C. (2018). *Percepción del régimen laboral 276 en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua- en el año 2018*. [Tesis para optar al grado de Contador Público. Universidad Jose Carlos Mariategui]. URL: http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/645/Lizbeth-Carmen_tesis_titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Núñez, M. (2019): *Percepción del desempeño docente y logro de aprendizaje en el área de comunicación en estudiantes de sexto grado del nivel primaria de la UGEL 02, Lima*. [Tesis para optar al grado de Maestría en Educación. Universidad César Vallejo]. URL: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34473>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). Declaración universal de los derechos humanos. Naciones Unidas. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco – 2017. *Revista Gaceta científica*, Vol. 6, Nº 1, pp. 7-16. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. URL: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718>
- Puente, L., Martínez, G., Tamayo, J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Revista Panorama Cuba y Salud*, Vol. 13,

- pp. 191-195. URL: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181v.pdf>
- Quito, C., Guzmán, E., Quiroz, J. (2019). Asociación entre el Régimen Laboral y el Síndrome de Burnout en Médicos del Ministerio Público del Perú. *Revista Mexicana de Medicina Forense y Ciencias de la Salud*, Vol. 4, N° 2, pp. 34-51. URL: <https://www.medigraphic.com/pdfs/forense/mmf-2019/mmf192d.pdf>
- Riinawati (2022). Financial Management at Muhammadiyah Educational Institutions in Banjarmasin, *BIRCI-Journal*, Vol.5, N°1, pp. 5510-5517. URL: <https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/4256/pdf>
- Rojas, J. (2018). *El principio de estabilidad en el empleo docente y su influencia en el régimen jurídico de la declaración de salud incompatible: análisis sobre su alcance y aplicación como causal de desvinculación*. [Tesis para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile]. URL: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152751/El-principio-de-estabilidad-en-el-empleo-docente-y-su-influencia-en-el-r%c3%a9gimen....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, J. (2022). *Gestión Directiva y Compromiso Docente en una Institución Educativa del Distrito de El Agustino, 2021*. [Tesis para optar al grado de Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo]. URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78000/Romero_AJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rovira, I. (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. [Tesis para optar al grado de Maestría en Gerencia Educativa. Universidad de Guayaquil]. URL: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú: Universidad Ricardo Palma. URL: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Smith, A., Barbu, M., Campling, L., Harrison, J., y Richardson, B. (2018). Labor Regimes, Global Production Networks, and European Union Trade Policy:

- Labor Standards and Export Production in the Moldovan Clothing Industry, *Revista Economic and geography*, Vol. 94, N° 5, pp. 550-574. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00130095.2018.1434410>
- Taegyun, L. (2021). Fragmented Labor Regime: FDI, Labor Regulation, and Workers' Protests in China. *Fragmented Labor Regime: FDI, Labor Regulation, and Workers' Protests in China*. Korea University. URL: <http://web.isanet.org/Web/Conferences/ISA2021/Archive/27b3fec8-b184-47a5-9777-cf45d4acc341.pdf>
- Universidad César Vallejo (2017). Resolución del Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. Código de Ética. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Valdeiglesias, C. (2018). Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú, *Revista Vox Juris Vol. 36*, N° 2, pp. 163-170. Universidad San Martín de Porres. URL: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1313/pdf13>
- Velazco, W. (2019). *La vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación en el sector público: el caso de la exclusión de los servidores públicos contratados que no perciben el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio según el decreto legislativo 276* [Tesis para optar a la especialización en Derecho. Universidad Nacional del Altiplano]. URL: http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13383/Ignacio_Velazco_Wilder.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Xu, X., Wang, Y., y Yu, S. (2018). Teaching Performance Evaluation in Smart Campus. *IEEE Access*, Vol. 6. URL: <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=8552406>
- Zorrilla, D., y Aliaga, W. (2017). *Mejora continua y desempeño laboral de los trabajadores administrativos régimen laboral DL 276 de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2017*. [Tesis para optar al grado académico de Licenciado en Administración. Universidad Peruana Los Andes]. URL: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2003>

ANEXOS

Anexo 1: matriz de categorización

TÍTULO: Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	FUENTE	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
El rol del docente en el proceso de aprendizaje de las personas resulta ser fundamental para completar el desarrollo académico de los estudiantes en la medida de que le brinda las herramientas fundamentales para desenvolverse en el entorno profesional, sin embargo, cuando las instituciones educativas no otorgan los beneficios establecidos mediante el régimen laboral, ello podría perjudicar el normal desenvolvimiento de sus funciones ya que el menoscabo de sus derechos podría disminuir su desempeño docente, por lo tanto, la presente investigación busca describir la manera que tiene el desempeño laboral de verse influenciado de forma negativa cuando no se les brindan los derechos laborales atribuidos por el ordenamiento jurídico. También cómo se desarrolla el desempeño	PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite mejorar el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022?	OBJETIVO GENERAL Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite mejorar el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022	RÉGIMEN LABORAL	GOZAR DE ESTABILIDAD	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	ENTREVISTAS	GUÍA DE ENTREVISTA
	PROBLEMA ESPECIFICO 01 ¿De qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite lograr el cumplimiento de funciones en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICO 01 Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite lograr el cumplimiento de funciones en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022		NO PUEDE SER CESADO NI DESTITUIDO			
	PROBLEMA ESPECIFICO 02 ¿De qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite incrementar la capacitación y actualización en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICO 02 Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite incrementar la capacitación y actualización en los docentes de las		DERECHO A GRATIFICACIONES, ESCOLARIDAD Y CTS			
			DESEMPEÑO DOCENTE	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES			
				CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN			
				COMPROMISO DOCENTE			
				ENSEÑANZA EFICIENTE			

docente de un profesor contratado y uno nombrado, si bien los derechos laborales son los mismos el desempeño docente de un docente contrato es mejor al de un docente nombrado ya que el docente nombrado tiene un respaldo que es la ley 276 que impide que sea removido de su cargo y pone en una situación de ventaja y menor compromiso con los tiempos extras a sus labores educativas. Otorgándole a este docente nombrado una Estabilidad Laboral que lo protege en todos sus extremos y no puede ser separado del servicio educativo fácilmente justamente por la protección que le da la ley 276. A diferencia de los docentes contratados que por su misma condición muestran un mayor nivel de desempeño docente en el aula y con la institución educación por el temor a no volver a ser contratados al año siguiente, lo cual recae en el desmedro de la calidad educativa que deberían tener los colegios nacionales

Instituciones
Educativas Públicas

**PROBLEMA
ESPECÍFICO 03**

¿De qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite fortalecer el compromiso docente en las Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022?

**OBJETIVO
ESPECÍFICO 03**

Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite fortalecer el compromiso docente en las Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022

**PROBLEMA
ESPECÍFICO 04**

¿De qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite lograr la enseñanza eficiente de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022?

**OBJETIVO
ESPECÍFICO 04**

Describir de qué manera pertenecer al régimen laboral 276 permite lograr la enseñanza eficiente de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022

Anexo 2: matriz de triangulación

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	Convergencia	Divergencia	Interpretación
1., ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombres en el régimen laboral 276° que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.	No todas las docentes tienen estabilidad laboral, en cuanto a la calidad del desempeño docente, es relativo; entre nombrados y contratados existen docentes con excelente desempeño y deficiencias, es la realidad.	No, en la actualidad hay carencia de manejo de evaluación, planteamiento de experiencia de aprendizaje, incluso no presentan diarias.	Todas las realidades son diferentes, existen muy buenos profesores que se encuentran en el rango de contratación y otros que no cumplen con preparar las clases que son nombrados. Se podría decir que, existe una distinción importante con respecto a la ley, son pocos los que verdaderamente ofrecen un	En algunos casos, no todos tienen una vocación de servicio y ello se puede observar en la preparación que tiene cada docente.	Puedo decir que depende del caso, hay profesiones que se dedican a sus actividades de una manera excelente, pero otros al estar beneficiados con la ley no hacen mayores esfuerzos para cumplir con sus obligaciones.	No todos los docentes ofrecen un servicio educativo de calidad, sin embargo, en mi institución educativa puedo decir que contamos con docentes capacitados y preocupados por brindar una educación de calidad.	Depende mucho de la vocación que tiene cada docente, porque si aprecia que sean nombrados o no, la calidad de la educación ofrecen no debería cambiar, elementalmente ese es el caso.	Desde mi perspectiva no varía si el docente tiene su nombramiento es contratado, todos deben prestar un desempeño adecuado y estable en los procesos de enseñanza y aprendizaje.	En algunos casos los docentes piensan que por tener estabilidad laboral una mala calidad del servicio educativo, existen muchos que ofrecen mejores aportes y están en constante actualización.	No todos los docentes tienen estabilidad laboral una mala calidad del servicio educativo, existen muchos que ofrecen mejores aportes y están en constante actualización.	De acuerdo con el análisis respectivo se puede encontrar que la mayoría concuerda en que el personal docente se puede afectar cuando los profesionales cuentan con estabilidad laboral, aunque en otros casos, existen docentes que prestan sus conocimientos con eficiencia y de manera óptima.	También se pudo apreciar que el desempeño docente no se encuentra delimitado con el cargo que ostenta la persona, sino con su capacidad de responsabilidad que tienen la seguridad de una estabilidad laboral por lo que tienden a disminuir su desempeño, pero existen otros con las ideas claras que ofrecen un desempeño adaptado a las necesidades de cada uno de los estudiantes que conforman su aula, ello implica que el	

													servicio adecuado a las necesidades del estudiante.		nombra miento puede generar consecuencias negativas a largo plazo.
2. ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombra miento en el régimen laboral 276° se sienten satisfechos porque aprecian un alto desempeño docente ? Explique	No, en todos los docentes con nombramiento no se refleja un alto desempeño en la labor que realizan, son cuestionados por los ppff quienes no presentan una queja formal	Considero que la mayoría se siente satisfecho, a pesar de las carencias explicadas, los docentes manejan adecuadamente el proceso de enseñanza.	No todos los padres se encuentran conformes, siempre hay quejas, sin embargo, no existe un antecedente formal que vaya acorde a tales comentarios.	Han existido muchas quejas por parte de los padres, pero ello ocurre tanto con docentes nombrados como con los contratados.	Lastimosamente siempre existen quejas por parte de los padres al no sentirse satisfechos con el logro de sus hijos, normalmente ocurre cuando se entregan las notas finales.	Sí se encuentran conformes con los resultados que muestran sus hijos y con el desempeño docente, de hecho, en ocasiones establecen una muy buena comunicación entre ellos.	No todos los docentes cumplen con las expectativas que tienen los padres y ello lo dejan saber en las reuniones que se organizan.	Considero que las quejas son importantes porque permiten conocer las deficiencias de cada docente y que ellos puedan trabajar para mejorar su desempeño	No todos se encuentran satisfechos, pero ocurre solamente con los docentes nombrados, es decir que los padres por lo general tienden a sentir que no se cumplen con sus expectativas al finalizar el año.	Los padres de familia se sienten satisfechos con las labores que ofrecen los docentes .	De lo evaluado se logra precisar que los padres de familia tienden a tener altas expectativas en cada ciclo estudiantil por lo que al finalizar el curso muestran una decepción al tener un resultado diferente a lo que fue esperado.	También se puede precisar que la satisfacción de los padres de familia depende del logro que tienen sus hijos, independientemente si el docente fue bajo nombramiento o contratado .	Del análisis sobre el alto rendimiento y desempeño docente por parte de los padres de familia, se obtiene que existen quejas por parte de los mismos al momento de verificar el logro de sus hijos al finalizar el curso, debido a que las expectativas que tenían no se cumplen por lo que es común		

que
respon-
sabilicen al
docente
encarga-
do del
aula.

<p>3. ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276° guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique .</p>	<p>Los dos meses efectivos, si son suficientes. Hay que considerar que después de diciembre los docentes continúan atendiendo casos de estudiantes rezagados por motivos de salud y otros, en este periodo de emergencia.</p>	<p>En su mayoría sí, a pesar de las carencias menciona das los docentes cumplen con sus responsabilidades, lo que los hace meritorios a su periodo vacacional.</p>	<p>Considero que todos los docentes deben tener derecho a meses de descanso debido a que se encuentran en el cumplimiento de sus funciones por lo que 2 meses parece justo.</p>	<p>En definitiva, todos los docentes ameritan un periodo vacacional debido a que se encuentran ejerciendo sus funciones como cualquier otro trabajador.</p>	<p>A mi parecer existen docentes que no se esfuerzan lo suficiente para merecer el beneficio de las vacaciones.</p>	<p>Me parece que los docentes cumplen con las funciones de enseñanza merece sus vacaciones.</p>	<p>Desde luego que sí, todos los docentes merecen tener derecho a un periodo vacacional como cualquier trabajador.</p>	<p>Desde mi perspectiva considero que los docentes al ejercer una labor tan importante como promover el proceso de aprendizaje merecen unas vacaciones de dos meses.</p>	<p>Considero que los dos meses son suficientes para que el docente descansa de sus labores, las cuales en ocasiones va más allá de la enseñanza que brinda en las aulas.</p>	<p>Los dos meses son suficientes para que el docente descansa, especialmente luego de haber atendido a estudiante que requería más atención por sus complicaciones individuales.</p>	<p>Del análisis de cada respuesta se encuentra que, la mayoría ha concordado que todos los docentes tienen el derecho de obtener vacaciones debido a que en diversas oportunidades laboran fuera de su horario para atender casos de estudiantes especiales, lo cual en diversas oportunidades no es remunerado.</p>	<p>Asimismo, se deriva que la falencia existente sobre que existen docentes que no se encuentran actualizados y tampoco buscan desarrollar sus capacidades en las aulas de clases por lo que en ocasiones brindar el beneficio de vacaciones no se considera adecuada a pesar del bajo desempeño que han tenido.</p>	<p>Con respecto a las vacaciones que deben tener los docentes nombrados se ha encontrado que la mayoría de profesionales ejercen actitudes y comportamientos destinados a mejorar sus habilidades y conocimientos para ofrecer una educación de calidad, inclusive existen situaciones en las que los profesores</p>
--	---	--	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--

													tienden a seguir casos de estudiantes fuera de su jornada laboral para garantizar un óptimo rendimiento académico.
4. ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276° a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello	No, el docente que tiene denuncias, previo a que culmine la investigación en muchos casos es separado de la IE, si los resultados son a su favor, ya su trayectoria fue cuestionada.	Dependiendo del caso, pero todos somos inocentes hasta que previa investigación se demuestre lo contrario	No claro que no, todos los docentes pueden ser retirados del cargo cuando realizan una falta grave.	He conocido algunos docentes nombrados que sienten seguros de que no serán despedidos e incluso faltan a clases o no programan actividad pedagógicas con anticipación.	Para nada, cualquier docente ocasiona una falta y sea imparcialmente investigado es retirado del cargo siempre que se demuestre en sus faltas.	Desde mi opinión ningún docente tiene el privilegio de continuar laborando en una Institución cuando se ha comenzado una investigación en su contra por cualquier causa.	No, cuando el docente tiene denuncia es común que sea separado de su cargo hasta la culminación del proceso.	Puede que en algunas ocasiones los docentes nombrados consideren que no existe la oportunidad de ser investigados por lo que tienden a realizar faltas constantes que impiden que presten sus labores de forma normal.	No, considero que los docentes comenten faltas deben ser investigados y separados del cargo, aun cuando ello puede perjudicar su carrera y credibilidad en caso de obtener un resultado favorable.	Por supuesto que no, todos los docentes encuentran obligado a acatar las normas por lo que su incumplimiento debe obligatoriamente generar una consecuencia, siempre que ello sea investigado y demostrado previamente.	Luego de los análisis a las respuestas brindadas se puede determinar que en su mayoría los entrevistados indicaron que los docentes por nombramiento que tienen graves fallas tienden a ser separados del centro educativo al que pertenecen	También se puede apreciar que, aunque existe unanimidad en criterios sobre que todos los docentes pueden ser investigados por la comisión de un hecho contrario se puede precisar que existen profesionales que haciendo uso de sus facultades disminuye el desempeño laboral.	La mayoría de los entrevistados ha concordado en que todas los docentes tienen la posibilidad de ser investigación en caso de infringir las normas o ir en contra de las reglas institucionales, pudiendo incluso ser separado del cargo, lo cual dependería de la

genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique .

en previa investigación y comprobación de los hechos.

gravedad del hecho acaecido .

<p>5. ¿Considera usted todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en merito a su desempeño laboral reciban</p>	<p>Estoy de acuerdo con la evaluación, en muchos casos podría ser cada dos años y de los resultados no debe depender de las remuneraciones, de ello se debe elaborar un informe para elevarse a la UGEL.</p>	<p>Sí, deberían ser evaluados mediante un sistema imparcial, pero por un comité de evaluación donde los integrantes sean los adecuados para el proceso.</p>	<p>Sí, estoy totalmente de acuerdo, pero para ello se debe contar con un proceso imparcial que realmente realice una evaluación óptima y adaptada a la realidad.</p>	<p>Sí estoy de acuerdo porque esa sería una manera de resguardar y garantizar el cumplimiento de las funciones por parte de los docentes nombrados.</p>	<p>Estoy de acuerdo, los padres deberían realizar una evaluación anual, pero ello no debería quedar ahí, sino que ese informe tendría que ser enviado a la UGEL para que realice los trámites correspondientes.</p>	<p>Me parece que los padres y alumnos no se encuentran con la capacidad de evaluar el desempeño o actividades de los docentes puesto que sus opiniones pueden estar limitadas a los resultados que obtuvieron los estudiantes y ello en muchas ocasiones</p>	<p>Considero que sí, evaluar a los docentes anualmente me parece que es una buena idea de esa manera se estaría involucrando mucho a los padres de familia en el proceso de enseñanza de sus hijos.</p>	<p>Me parece que es lo más idóneo porque de esa manera se estaría evaluando a cada uno de los docentes en el ejercicio de sus funciones, sin embargo, no debería estar enfocado en brindar un beneficio, sino en mantener regulado su desempeño.</p>	<p>Estoy de acuerdo, de esa manera no solo se estaría midiendo el desempeño de los docentes, además, fomentaré la importancia de brindar un adecuado servicio educativo conforme a las normas y directrices de los programas institucionales.</p>	<p>Considero que ello ayudaría a que los docentes se sientan motivados a realizar sus actividades pedagógicas correctamente y ofrecer un mejor desempeño tanto a los estudiantes como represente antes.</p>	<p>De lo evaluado se ha obtenido que la mayoría de entrevistas establecieron la importancia que tiene realizar una evaluación anual sobre las competencias de los docentes, así como también sobre su desempeño.</p>	<p>Para el análisis de las Respuestas se ha precisado de igual forma que en algunas consideraciones se tiene que los padres no se encuentran en la capacidad de evaluar el desempeño del docente debido a que su opinión se encuentra limitada por el logro de sus hijos, los cuales en ocasiones varía conforme al</p>	<p>Respecto a las evaluaciones correspondientes ha podido precisar que el plan de realizar una evaluación anual a las actividades pedagógicas del docente resulta adecuado o ya que se puede identificar el alcance que tienen en las aulas de clases, especialmente porque pueden</p>
---	--	---	--	---	---	--	---	--	---	---	--	---	--

gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique												es no deriva únicamente de la responsabilidad del docente	rendimiento que tenga y no a las competencias del docente.	obtener datos sobre las necesidades de los alumnos y de los padres, siendo de esa manera oportuno para lograr mejorar su desempeño.
6. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección	No, es lamentable reconocerlo, la situación, de cada uno es diferente, algunos con más necesidades desempleán otras labores, no tienen vocación de servicio, falta de actualización docente.	No, lamentablemente se ha generado con algunos docentes, algunos respecto al cumplimiento de sus funciones.	Lastimosamente no cumplen con un buen rol docente por lo que sí he conocido de casos que han generado graves conflictos en el sistema educativo.	Desde mi perspectiva considero que eso no sucede, el desempeño de los docentes al cumplir con sus funciones siempre es la más adecuada al cargo que ostentan.	Considero que los docentes realizan sus actividades cumpliendo con el programa establecido en la Institución. Además, constantemente se encuentran evaluando sus habilidades y buscando formas de mejorar mediante el	Considero que no, no todos cumplen cabalmente sus funciones, lo cual ocurre por diferentes motivos entre los que se encuentran no actualizados, no conocen los programas de TICs, no se encargan de que el proceso	No se puede generalizar porque se encuentran docentes que cumplen con sus actividades pedagógicas y ofrecen un servicio óptimo a sus estudiantes mediante el uso de TICs, se encargan de que el proceso	Considero que todos los docentes cumplen con sus funciones y ejercen un desempeño laboral adecuado, aunque debe en gran medida comprometerse y dedicación que tienen con las labores docentes, lo cual es uno	Lamentablemente, no, y ellos son producto de diferentes factores como la falta de vocación, no tener los recursos para desarrollar sus estrategias y la ausencia de motivación para actualizar sus conocimientos.	Desde mi perspectiva considero que todos los docentes que laboran en la Institución Educativa ofrecen un servicio de calidad, están al tanto de las necesidades de los estudiantes, programan las actividades pedagógicas	Luego de la evaluación realizada se pudo encontrar que la mayoría dispuestos que el desempeño de los docentes nombrados no siempre es el más adecuado y ajustado a las necesidades de los estudiantes y del marco	De las respuestas brindadas se pudo precisar que existen docentes nombrados con la capacidad y vocación para responder y brindar un adecuado desempeño, además de que cumplen con los requerimientos de los padres de familia que se encuentran ajustados	Respecto al hecho de que los docentes nombrados realizan un adecuado cumplimiento de sus funciones se tiene que lamentablemente son pocos los que realizan actividades pedagógicas enfocadas en contribuir al	

n y autorida des del plantel? Explique .					conocimi ento académi co.	un proceso de enseña nza acoplad o a las necesid ades particul ares de los estudia ntes.	de aprendiz aje sea el más adecuad o.	de los factores ejemplar es para que realicen sus funcione s de manera adecuad a.		cas diariame nte y se esfuerza n por brindar todos sus conocimi entos en el aprendiz aje de sus estudiant es	institucio nal.	a las necesidad es de los estudiante s.	desarroll o cognitivo del estudiant e por lo que tienden a satisface r la dirección y autorida d del plantel.
7. ¿Consid era usted todos los docente s nombrad os en el régimen laboral 276 de su instituci ón educativ a efectúan el cumplim iento de sus funcione s a cabalida d? Explique .	No, el desemp eño de algunos docente s es cuestion ado por el pp.ff quienes no presenta n quejas formales .	No, hay un pequeño grupo que no cumple a cabalidad las funciones de atención a pp.ff	No todos los docente s cumplen un adecuad o desemp eño y ello se puede observar en las quejas que presenta n los padres de familia,	Es lamenta ble, pero no todos los docente s tienden a cumplir sus funcione s adecuad amente, por lo que en ocasion es hay reclamo s por parte de los padres de familia.	Existen reclamos en la Institució n Educativ a, pero cada uno es diferente, por lo que buscamos las mejores formas de brindar una solución que cumpla con los requerimi entos y brinde tranquilid ad a los padres de familia.	Desde mi opinión no todos los docente s tienen una vocació n de enseña nza por lo que ello puede afectar la manera de desemp eñar sus funcion es en el proceso de enseña nza, lo cual no agrada en diversas oportuni dades a	Son pocos los reclamos que se han visto en torno a la satisfacc ión de los padres de familia por lo que se podría decir que el desemp eño del docente es el más adecuad o.	En diversas ocasion es los padres de familia miden el desempe ño de docente en base a las calificaci ones finales de sus hijos, lo cual a veces es consecu encia de un descuido por parte de sus familias ya que la enseñan za debe ser comparti da entre los padres y	Desde mi perspecti va no se puede generaliz ar ya que la satisfacci ón de los padres depende del logro de sus hijos y ello varía conforme a los docentes nombrad os y contratad os por lo que la condición de su cargo no es un lineamien to para medir el grado de satisfacci ón.	El desempe ño de algunos docentes no es el más adecuad o y eso puede visualizar se en las diferente s quejas de los padres quienes en algunos casos no se encuentr an conforme s con los resultado s académi cos de sus hijos.	De lo analizad o se despren de que la mayoría de los entrevist ados señalaro n que algunos docentes son cuestion ados por los padres de familia debido a que no cumplen con las expectati vas que tienen, sin embargo , indican que ello no depende del cargo puesto	También se puede afirmar que existen Institucion es Educativa s Públicas que cuentan con docentes capacitado s que permiten un adecuado desarrollo de los estudiante s quienes tienen un rendimient o adaptado a las necesidad es del entorno que los rodea.	Respect o a que si todos los docentes efectúan un cumplim iento oportuno de sus funcione s se tiene que depende de las capacida des y desempe ño que manifiest en dentro del aula escolar ya que se encuentr an situacion es que permiten el logro de la satisfacci ón de la

						los padres de familia,		el docente.			que se han recibido quejas por parte de los docentes nombrados y de los contratados en igual medida,	comunidad educativa, sin embargo, existen profesionales que poseen un inadecuado desempeño que aqueja a los padres de familia quienes presentan quejas frecuentemente al no estar de acuerdo con la modalidad de enseñanza impartida y el rendimiento que tienen sus hijos.	
8. ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276° de	Sí, la mayoría lo hace mediante el webinar, realizan estudios de maestría,	Desconozco, soy nuevo en la IE y no puedo opinar al respecto.	Puedo decir que sí, la mayoría acudirá a capacitaciones, eventos o diplomados para	Sí, los docentes de mi institución buscan nuevas innovaciones o formas de	Todos los docentes de la Institución sean nombrados o no buscan las maneras de crecer	La verdad es que sí, buscan la manera de incrementar sus conocimientos	En algunos casos lo hacen, pero no es todo el tiempo.	Sí, realizan las actividades y especializaciones de acuerdo a sus capacidades	No todo el tiempo, aunque siempre buscan las formas de acudir a eventos como cursos o diplomados	Lastimosamente son pocos los casos que he conocido de docentes nombrados que buscan	Del análisis se desprende que los docentes gozan de estabilidad laboral	Asimismo, se pudo identificar recursos económicos que los pueden constituir como en una imposibilidad	Respecto a la preocupación de los docentes para acudir a talleres se logra precisar que

su institución educativa a se preocupan por participar en cursos y diplomas de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique	diplomados y capacitaciones con sus propios recursos .		mejorar su línea de carrera.	acudir a diplomados o cursos que les ayuden a incrementar sus conocimientos	profesionalmente mediante maestrías o diplomados	usando sus propios recursos.	usando sus propios recursos.	os, en diversas oportunidades no consiguen hacerlo por falta de ingresos.	constantemente la manera de seguir desarrollándose profesionalmente.	se encuentran constantemente buscando desarrollarse profesionalmente mediante cursos y diplomados que aseguren sus habilidades individuales.	ad para que los docentes acudan a talleres académicos.	existen opiniones dirigidas a establecer que los docentes siempre se encuentran en constante crecimiento profesional y académico que les permita mejorar sus aptitudes y ofrecer una mejor calidad en sus servicios .	
9. ¿Considera usted que la comunidad educativa a de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen	La mayoría sí, un porcentaje pequeño cuestiona la inversión de tiempo adicional para temas particulares que hay que	Considero que la comunidad educativa no hace distinción en los docentes según su régimen laboral, los aprecio según el compromiso	En algunos casos existe un verdadero compromiso por parte de los docentes nombra dos al momento de	No, desde mi opinión considero que todos los docentes son iguales y que no debe tenerse una mayor consideración	Sí lo considero ya que son pocos los que muestran compromiso por parte de sus tareas pedagógicas.	En ocasiones existen distinciones entre docentes y aquellos que no, aunque desde mi	Son pocos los que realizan esa apreciación puesto que la mayoría cuestiona la manera que tienen de actuar	Sí, los profesionales nombrados cuando muestran compromiso al realizar sus actividades pedagógicas son considerados	No me parece ya que el esfuerzo y dedicación de cada docente debe ser por igual y no estar diferenciado por un nombramiento.	No lo creo, todos los docentes están en la misma obligación de brindar una educación de calidad por lo que su compromiso no	Del análisis de las respuestas se determina que la mayoría concuerda en que no debería existir diferencias entre los docentes	Asimismo, se pudo apreciar opiniones sobre la importancia que un docente nombrado debería tener en la actualidad existen pocos que	Respecto a las evaluaciones correspondientes se puede precisar que el compromiso docente es un rasgo característico que deben

laboral 276° de su institución educativa muestra n compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique	atender en algunos estudios.	so hacia sus hijos	cumplir con sus funciones y brindar un proceso de enseñanza acorde a la actualidad.	por aquellos que son nombrados dentro del marco de la ley.	perspectiva no creo que sea lo más conveniente porque todos se deben esforzar por igual para brindar una educación de calidad.	algunos de ellos.	debido a su entrega con el proceso de enseñanza.	debería ser un extra en el ejercicio de sus actividades pedagógicas.	ya que todos realizan las mismas funciones y deben encontrarse regidos por la obligación de prestar un servicio educativo de calidad en el proceso de enseñanza.	demuestre una verdadera vocación, así que es importante mostrar apreciación por ese hecho.	poseer todos los profesionales que tienen el deber de prestar una educación de calidad, además las distinciones pueden terminar creando una brecha que posiblemente afecte a los involucrados.	
10. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad?	No, en la actualidad aun tenemos docente no actualizados sobre todo en materia de las TICS, no aplican estrategias innovadoras, no elaboran material didáctico.	Sí, en su mayoría es una fortaleza de los docentes	Considero que no, actualmente son pocos los docentes que buscan desarrollarse o adquirir nuevos conocimientos que les permita adecuar a los cambios que estamos	Solo algunos en realidad son pocos los docentes que se preocupan por expandir sus conocimientos y atender cada una de las necesidades que actualm	No puedo generalizar porque conozco docentes nombrados que tienen vocación y realizan sus labores con mucho empeño, sin embargo, conozco a otros que no actúan de la	Puedo decir que no, la seguridad que tiene con respecto a la Ley los lleva a no dedicar enteramente a las labores de docencia por lo que en	Me parece que en su mayoría realizan labores adecuadas a sus cargos, aunque depende de la vocación que tenga cada uno.	Desde mi perspectiva son pocos los docentes nombrados que se esfuerzan por ofrecer una educación de calidad.	Considero que, si los docentes adquieren el cargo de nombrado, sus esfuerzos no deben disminuir, sin embargo y por muy lamentable que sea, ello sucede.	Son pocos los docentes que realmente se preocupan por actualizar sus conocimientos en base al modelo de desempeño docente que manejan, incluso existen	También se deduce que existen docentes con la vocación intacta que los lleva a continuar ofreciendo lo mejor de sus capacidades en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Respecto a que los docentes nombrados efectúan una enseñanza eficiente se puede deducir que no, en la actualidad la vocación que presenta los profesionales de

**ad
educativ
a?
Explique**

viviendo
.

ente
tienen
los
estudian
tes.

misma
manera.

ocasion
es se
present
an
diversos
problem
as que
termina
n
afectan
do a
toda la
instituci
ón.

algunos
que no
realizan
planificac
iones de
sus
clases, lo
cual es
realment
e
preocupa
nte.

nombrad
os no
cumplen
con las
pautas y
normas
relativas
a sus
funcione
s, es
decir, no
se
capacita
n en sus
conocimi
entos y
son
pocos
los que
realment
e se
preocup
an por
mejorar.

la
educació
n se
encuentr
a
delimitad
a por el
nombra
miento,
lo cual
conlleva
a que
reduzcan
la
eficienci
a en el
ejercicio
de sus
funcione
s, no
obstante,
existen
docentes
que sí se
adaptan
y buscan
un
crecimie
nto
profesion
al y
personal.

Anexo 3: matriz de análisis de ítems.

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	ITEMS
Régimen laboral 276	ESTABILIDAD LABORAL	<p>¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.</p> <p>¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique.</p>
	VACACIONES PERIODOS 2 MESES	¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276° guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique.
	NO PUEDE SER CESADO NI DESTITUIDO	¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276° a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique.
	DERECHO A GRATIFICACIONES, ESCOLARIDAD Y CTS	¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en merito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique.
Desempeño docente	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	<p>¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique</p> <p>¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique</p>
	CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique
	COMPROMISO DOCENTE	¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique
	ENSEÑANZA EFICIENTE	¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique

Título: Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022

Anexo 4: Guía de entrevista



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022”

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos:.....

Cargo:.....

Profesión:.....

Fecha:.....

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

REGIMEN LABORAL 276

1. ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276 que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276 se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276 guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276 a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique.

.....
.....
.....
.....

.....
.....

5. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en merito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique

.....
.....
.....
.....
.....
.....

CATEGORIA N° 02

DESEMPEÑO DOCENTE

6. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique

.....
.....
.....
.....
.....
.....

9. ¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique

.....
.....
.....
.....

.....
.....

10. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Educación titulada: “Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022”

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma

Anexo 5: entrevistas realizadas

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Datos del Entrevistado:
Nombres y Apellidos: *Rosa Viviana Quipe Liza*
Cargo: *Subdirectora - Secundaria*
Profesión: *Docente*
Fecha: *24 Junio 2022*

Indicaciones: El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.

CATEGORIA N°01

REGIMEN LABORAL 276

1. ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276* que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.

No todos los docentes tienen estabilidad laboral, en cuanto a la calidad del desempeño docente es relativo; entre nombrados y contratados existe docentes con excelente desempeño y con deficiencias, es la realidad.

2. ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276* se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique.

No, en todas las docentes con nombramiento no se refleja un alto desempeño en la labor que realizan, son cuestionadas por las ppff, quienes no presentan queja formal.

3. ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276* guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique

Los dos meses efectivos si son suficientes. Hay que considerar que después de diciembre los docentes continúan atendiendo casos de estudiantes rezagados por motivos de salud y otros, en este periodo de emergencia.

4. ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276* a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique.

NO.
El docente que tiene denuncias, previa a que culmine la investigación en muchas casos es separado de la I.E. si los resultados de la investigación son a su favor, ya su trayectoria fue cuestionada.

5. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en mérito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique

Estoy de acuerdo con la evaluación, en este caso podría ser cada dos años y de los resultados no debe depender las remuneraciones, de ellos se debe elaborar un informe para elevarse a la UGEL.

DESEMPEÑO DOCENTE

6. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique.

No, es lamentable reconocerlo, la situación de cada uno es diferente, algunos con más necesidades, desempeñan otros labores, no tienen vocación de servicio, falta de actualización docente.

7. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique.

No, el desempeño de algunos docentes es cuestionado por pp. ff, quienes no presentan quejas formales.

8. ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276* de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique.

Si, la mayoría lo hace mediante webinars realizan estudios de maestrías, diplomados y capacitaciones con sus propios recursos.

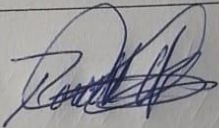
9. ¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique

La mayoría sí, un porcentaje pequeño cuestiona la inversión de tiempo adicional para temas particulares que hay que atender en algunos estudiantes.

10. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique

No, aún tenemos docentes no actualizados sobre todo en el tema de las TIC's, no aplican estrategias innovadoras, no elaboran material didáctica

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Educación titulada: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
Pasa Viviana Quispe Meza.	

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: Richard Gutiérrez Rendón

Cargo: Director

Profesión: Docente ETO

Fecha: 20/1/22

Indicaciones: El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es la más importante.

CATEGORIA N°01

REGIMEN LABORAL 276

1. ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.

No, en la actualidad hay carencia de
monjes de evaluación, plonkamiento de
experiencias de apren. de jor. y, incluso no
presen. con sesiones diarias

2. ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique.

considero que la mayoría se sienten
satisfechos, a pesar de las carencias
explicadas los docentes monjan adecuadamente
el proceso de enseñanza

3. ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276° guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente?

Explique

En su mayoría sí, a pesar de las
cargas mencionadas los docentes cumplen
con sus responsabilidades, lo que los
hace merecedores de su periodo vacacional

4. ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276° a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique

Dependiendo del caso, pero todos somos
incapaces hasta que se demuestre,
previa investigación, que somos culpables

5. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en merito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique

Si deberían ser evaluados mediante
un sistema imparcial, pero por un
comité de evaluación donde los
integrantes sean los adecuados
para el proceso.

DESEMPEÑO DOCENTE

6. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique.

No, lamentablemente, se ha generado con algunos docentes algunos problemas respecto al cumplimiento de sus funciones.

7. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique.

No, hay un pequeño grupo que no cumple a cabalidad las funciones de atención a p.p.f.

8. ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276* de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique.

Desconozco, soy nueva en la IE y no puedo opinar del respecto.

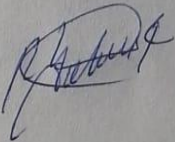
9. ¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique

Considero que la comunidad educativa no hace distinción en los docentes según su régimen laboral, los aprecia según el compromiso que se les tiene.

10. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique

Si, en su mayoría, es uno de los fortalezas de los docentes.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Educación titulada: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
Mog Richard Gutiérrez Rondon	

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: Yudit Vásquez Aguilar

Cargo: directora

Profesión: maestra en educación

Fecha: 05-06-2022

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

REGIMEN LABORAL 276

1. ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.

Todas las realidades son diferentes, existen muy buenos profesores que se encuentran en el rango de contratados y otros que no cumplen con preparar las clases que son nombrados. Se podría decir que, aunque existe una distinción importante con respecto a la ley, son pocos los que verdaderamente ofrecen un servicio adecuado a las necesidades del estudiante

2. ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique.

No todos los padres se encuentran conformes, siempre hay quejas, sin embargo, no existe un antecedente formal que vaya acorde a tales comentarios.

3. ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276° guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique.

Considero que todos los docentes deben tener derecho a meses de descanso debido a que se encuentran en el cumplimiento de sus funciones por lo que 2 meses me parece justo.

4. ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276° a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique.

No claro que no, todos los docentes pueden ser retirados del cargo cuando realizan una falta grave.

5. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en merito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique

Sí, estoy totalmente de acuerdo, pero para ello se debe contar con un proceso imparcial que realmente realice una evaluación optima y adaptada a la realidad.

CATEGORIA N° 02

DESEMPEÑO DOCENTE

6. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique.

Lastimosamente no cumplen con un buen rol docente por lo que sí he conocido de casos que han generado graves conflictos en el sistema educativo.

7. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique.

No todos los docentes cumplen un adecuado desempeño y ello se puede observar en las quejas que presentan los padres de familia

8. ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique

Puedo decir que sí, la mayoría procura acudir a capacitaciones, eventos o diplomados para mejorar su línea de carrera.


9. ¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique

En algunos casos existe un verdadero compromiso por parte de los docentes nombrados al momento de cumplir con sus funciones y brindar un proceso de enseñanza acorde a la actualidad

10. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique

Considero que no, actualmente son pocos los docentes que buscan desarrollarse o adquirir nuevos conocimientos que les permita adecuarse a los cambios que estamos viviendo.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Educación titulada: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
Yudit Vásquez Aguilar	

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: Mlagros Rossmery Quispe Alvarado

Cargo: directora

Profesión: docente

Fecha: 05-06-2022

Indicaciones: El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.

CATEGORIA N°01

REGIMEN LABORAL 276

1. ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276º que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.

En algunos casos, no todos tienen una vocación de servicio y ello se puede observar en la preparación que tiene cada docente

2. ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276º se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique.

Han existido muchas quejas por parte de los padres, pero ello ocurre tanto con docentes nombrados como con los contratados.

3. ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276° guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique.

En definitiva, todos los docentes ameritan un periodo vacacional debido a que se encuentran ejerciendo funciones como cualquier otro trabajador

4. ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276° a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique.

He conocido algunos docentes nombrados que se sienten seguros de que no serán despedidos e incluso faltan a clases o no programan actividades pedagógicas con anticipación.

5. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276° deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en merito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique

Sí estoy de acuerdo porque esa sería una manera de resguardar y garantizar el cumplimiento de las funciones por parte de los docentes nombrados.

CATEGORIA N° 02

DESEMPEÑO DOCENTE

6. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique.

Desde mi perspectiva considero que eso no sucede, el desempeño de los docentes al cumplir con sus funciones no siempre es la más adecuada al cargo que ostentan

7. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique.

Es lamentable, pero no todos los docentes tienden a cumplir sus funciones adecuadamente, por lo que en ocasiones hay reclamos por parte de los padres de familia

8. ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique

Sí, los docentes de mi institución buscan nuevas e innovadoras formas de acudir a diplomados o cursos que les ayuden a incrementar sus conocimientos


9. ¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique

No, desde mi opinión considero que todos los docentes son iguales y que no debe tenerse una mayor consideración por aquellos que son nombrados dentro del marco de la ley.

10. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique

Solo algunos, en realidad, son pocos los docentes que se preocupan por expandir sus conocimientos y atender cada una de las necesidades que actualmente tienen los estudiantes.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Educación titulada: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
Milagros Rossmery Quispe Alvarado	

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: Ena Rosa Altez Herrera

Cargo: directora

Profesión: licenciada en educación

Fecha: 4-06-2022

Indicaciones: El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.

CATEGORIA N°01

REGIMEN LABORAL 276

1. ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276º que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.

Puedo decir que depende del caso, hay profesionales que se dedican a sus actividades de una manera excelente, pero otros al estar beneficiados con la ley no hacen mayores esfuerzos para cumplir con sus obligaciones.

2. ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276º se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique.

Lastimosamente siempre existen quejas por parte de los padres al no sentirse satisfecho con el logro de sus hijos, normalmente ocurre cuando se entregan las notas finales

3. ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 278° guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique.

A mi parecer existen docentes que no se esfuerzan lo suficiente para merecer el beneficio de las vacaciones.

4. ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 278° a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique.

Para nada, cualquier docente que ocasione una falta y sea imparcialmente investigado es retirado del cargo siempre que se demuestren sus faltas

5. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 278 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en merito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique

Estoy de acuerdo, los padres deberían realizar una evaluación anual, pero ello no debería quedar ahí, sino que ese informe tendría que ser enviado a la UGEL para que realice los trámites correspondientes.

CATEGORIA N° 02

DESEMPEÑO DOCENTE

6. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique.

Considero que los docentes realizan sus actividades cumpliendo con el programa establecido en la Institución. Además, constantemente se encuentran evaluando sus habilidades y buscando formas de mejorar mediante el conocimiento académico.

7. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique.

Existen reclamos en la Institución Educativa, pero cada uno es diferente, por lo que buscamos las mejores formas de brindar una solución que cumpla con los requerimientos y brinde tranquilidad a los padres de familia.

8. ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique

Todos los docentes de la Institución sean nombrados o no buscan las maneras de crecer profesionalmente mediante maestrías o diplomados


9. ¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique

Sí lo considero ya que son pocos los que muestran compromiso por parte de sus tareas pedagógicas.

10. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique

No puedo generalizar porque conozco docentes nombrados que tienen vocación y realizan sus labores con mucho empeño, sin embargo, conozco a otros que no actúan de la misma manera.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Educación titulada: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
Ena Rosa Altez Herrera	

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022”

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: Francisco Abanto Cerdan

Cargo: **director**

Profesión: **docente**

Fecha: **04-06-2022**

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

REGIMEN LABORAL 276

1. ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.

No todos los docentes ofrecen un servicio educativo de calidad, sin embargo, en mi institución educativa puedo decir que contamos con docentes capacitados y preocupados por brindar una educación de calidad

2. ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique.

Sí se encuentran conformes con los resultados que muestran sus hijos y con el desempeño docente, de hecho, en ocasiones establece una muy buena comunicación entre ellos.

3. ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276° guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique.

Me parece que los docentes que cumplen con las funciones de prestar sus conocimientos para impulsar el proceso de enseñanza merecen sus vacaciones.

4. ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276° a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique.

Desde mi opinión ningún docente tiene el privilegio de continuar laborando en una Institución cuando se ha comenzado una investigación en su contra por cualquier causa.

5. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en merito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique

Me parece que los padres y alumnos no se encuentran con la capacidad de evaluar el desempeño o actividades de los docentes puesto que sus opiniones pueden estar limitadas a los resultados que obtuvieron los estudiantes y ello en muchas ocasiones no deriva únicamente de la responsabilidad del docente.

CATEGORIA N° 02

DESEMPEÑO DOCENTE

6. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique.

Considero que no, no todos cumplen cabalmente sus funciones, lo cual ocurre por diferentes motivos entre los que se encuentra no actualizar sus conocimientos, no programar sus actividades, no brindar un proceso de enseñanza acoplado a las necesidades particulares de los estudiantes.

7. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique.

Desde mi opinión no todos los docentes tienen una vocación de enseñanza por lo que ello puede afectar la manera de desempeñar sus funciones en el proceso de enseñanza, lo cual no agrada en diversas oportunidades a los padres de familia.

8. ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique

La verdad es que sí, buscan la manera de incrementar sus conocimientos usando sus propios recursos


9. ¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique

En ocasiones existen distinciones entre los docentes nombrados y aquellos que no, aunque desde mi perspectiva no creo que sea lo más conveniente porque todos se deben esforzar por igual para brindar una educación de calidad

10. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique

Puedo decir que no, la seguridad que tiene con respecto a la Ley los lleva a no dedicarse enteramente a las labores de docencia por lo que en ocasiones se presentan diversos problemas que terminan afectando a toda la institución

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Educación titulada: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
Francisco Abanto Cerdan	

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: Maria Elena Comejo Guevara

Cargo: **directora**

Profesión: **maestra en educación**

Fecha: **08-06-2022**

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

REGIMEN LABORAL 276

1. ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.

Depende mucho de la vocación que tiene cada docente, porque se aprecia que sean nombrados o no, la calidad de la educación que ofrecen no debería cambiar, lamentablemente ese no es el caso.

2. ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique.

No todos los docentes cumplen con las expectativas que tienen los padres y ello lo dejan saber en las reuniones que se organizan.

3. ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276° guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique.

Desde luego que sí, todos los docentes merecen tener derecho a un período vacacional como cualquier otro trabajador.

4. ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276° a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique.

No, cuando el docente tiene denuncias es común que sea separado de su cargo hasta la culminación del proceso.

5. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en mérito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique

Considero que sí, evaluar a los docentes anualmente me parece que es una buena idea porque de esa manera se estaría involucrando mucho más a los padres de familia en el proceso de enseñanza de sus hijos.

CATEGORIA N° 02

DESEMPEÑO DOCENTE

6. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique.

No se puede generalizar porque se encuentran docentes que cumplen con sus actividades pedagógicas y ofrecen un servicio óptimo a sus estudiantes mediante el uso de TICS se encargan de que el proceso de aprendizaje sea el más adecuado.

7. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique.

Son pocos los reclamos que se han visto en torno a la satisfacción de los padres de familia por lo que se podría decir que el desempeño del docente es el más adecuado

8. ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique

En algunos casos lo hacen, pero no es todo el tiempo


9. ¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique

Son pocos los que realizan esa apreciación puesto que la mayoría cuestiona la manera que tienen de actuar algunos de ellos

10. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique.

Me parece que en su mayoría realizan labores adecuadas a sus cargos, aunque todo depende de la vocación que tenga cada uno.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Educación titulada: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
María Elena Cornejo Guevara	

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: Lenny Giovanna Herrera Sandoval

Cargo: director

Profesión: **magister en educación**

Fecha: 08-06-2022

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

REGIMEN LABORAL 276

1. ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.

Desde mi perspectiva ello no varía si es docente por nombramiento o si es contratado, todos deben prestar un desempeño adecuado y estable en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

2. ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique.

Considero que las quejas son importantes porque permiten conocer las deficiencias de cada docente y que ellos puedan trabajar para mejorar su desempeño.

3. ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276° guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique.

Desde mi perspectiva considero que los docentes al ejercer una labor tan importante como promover el proceso de aprendizaje merecen unas vacaciones de dos meses.

4. ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276° a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique.

Puede que en algunas ocasiones los docentes nombrados consideren que no existe la oportunidad de ser investigados por lo que tienden a realizar faltas constantes que impiden que presten sus labores de forma normal

5. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en merito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique

Me parece que es lo más idóneo porque de esa manera se estaría evaluando a cada uno de los docentes en el ejercicio de sus funciones, sin embargo, no debería estar enfocado en brindar un beneficio, sino en mantener regulado su desempeño.

CATEGORIA N° 02

DESEMPEÑO DOCENTE

6. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique.

Considero que todos los docentes cumplen con sus funciones y ejercen un desempeño laboral adecuado, aunque ello se debe en gran medida al compromiso y dedicación que tienen con las labores docentes, lo cual es uno de los factores ejemplares para que realicen sus funciones de manera adecuada.

7. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique.

En diversas ocasiones los padres de familia miden el desempeño docente en base a las calificaciones finales de sus hijos, lo cual a veces es consecuencia de un descuido por parte de sus familias ya que la enseñanza debe ser compartida entre los padres y el docente.

8. ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique

Sí, realizan las actividades y especializaciones de acuerdo a sus capacidades usando sus propios recursos.

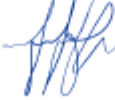
9. ¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique

Sí, los profesionales nombrados cuando muestran compromiso al realizar sus actividades pedagógicas son considerados debido a su entrega con el proceso de enseñanza.

10. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique

Desde mi perspectiva son pocos los docentes nombrados que realmente se esfuerzan por ofrecer una educación de calidad.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Educación titulada: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
Lenny Giovanna Herrera Sandoval	

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: Nancy Natividad Lurita Nieto

Cargo: **directora**

Profesión: **licenciada en educación**

Fecha: **10-06-2022**

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

REGIMEN LABORAL 276

1. ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276^a que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.

En algunos casos los docentes piensan que por tener estabilidad laboral pueden disminuir su desempeño docente y brindar un proceso de enseñanza no adaptado a la actualidad.

2. ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276^a se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique.

No todos se encuentran satisfechos, pero ello no ocurre solamente con los docentes nombrados, es decir que los padres por lo general tienden a sentir que no se cumplen con sus expectativas al finalizar el año.

3. ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276° guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique.

Considero que los dos meses son suficientes para que el docente descanse de sus labores, las cuales en ocasiones va más allá de la enseñanza que brinda en las aulas

4. ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276° a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique.

No, considero que los docentes que comenten faltas deben ser investigados y separados del cargo, aun cuando ello puede perjudicar su carrera y credibilidad en caso de obtener un resultado favorable

5. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en merito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique

Estoy de acuerdo, de esa manera no solo se estaría midiendo el desempeño de los docentes, sino que, además, fomentaría la importancia de brindar un adecuado servicio educativo conforme a las normas y directrices de los programas institucionales.

CATEGORIA N° 02

DESEMPEÑO DOCENTE

6. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique.

Lamentablemente, no, y ello es producto de diferentes factores como la falta de vocación, no tener los recursos al alcance para desarrollar sus estrategias y la ausencia de motivación para actualizar sus conocimientos.

7. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique.

Desde mi perspectiva no se puede generalizar ya que la satisfacción de los padres depende del logro de sus hijos y ello varía conforme a los docentes nombrados y contratados por lo que la condición de su cargo no es un lineamiento para medir el grado de satisfacción.

8. ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276^a de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique

No todo el tiempo, aunque siempre buscan las formas de acudir a eventos como cursos o diplomados, en diversas oportunidades no consiguen hacerlo por falta de ingresos.


9. ¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique

No me parece ya que el esfuerzo y dedicación de cada docente debe ser por igual y no estar diferenciado por un nombramiento.

10. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique

Considero que, si los docentes adquieren el cargo de nombrado, sus esfuerzos no deben disminuir, sin embargo y por muy lamentable que sea, ello no sucede.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Educación titulada: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
Nancy Natividad Lurita Nieto	

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos: Julia Patricia Meléndez Avendaño

Cargo: **directora**

Profesión: **maestra en educación**

Fecha: **12-06-2022**

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

REGIMEN LABORAL 276

1. ¿Considera usted que todos los profesores de su institución educativa que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° que les permite tener Estabilidad Laboral realizan su desempeño docente con eficiencia y calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje? Explique.

No todos los docentes que tienen estabilidad laboral realizan una mala calidad del servicio educativo, existen muchos que ofrecen sus mejores aportes y están en constante capacitaciones para aprender y aumentar sus conocimientos.

2. ¿Considera usted que todos los padres de familia de las aulas con profesores que tienen un Nombramiento en el régimen laboral 276° se sienten satisfechos porque aprecian un alto rendimiento y desempeño docente? Explique.

Los padres de familia tienden a sentirse satisfechos con las labores que ofrecen los docentes.

3. ¿Considera usted que el trabajo que realizan en aula los profesores nombrados en el régimen laboral 276° guarda correspondencia a los dos meses de descanso del periodo vacacional que gozan anualmente? Explique.

Los dos meses son suficientes para que el docente pueda descansar, especialmente luego de haber atendido a estudiante que requerían más atenciones por sus complicaciones individuales.

4. ¿Considera usted que el derecho que tiene un docente nombrado en el régimen laboral 276° a No poder ser cesado ni destituido previa investigación es una especie de blindaje a no poder ser separado del cargo y ello genera sentirse seguro, aunque su desempeño laboral sea deficiente? Explique.

Por supuesto que no, todos los docentes se encuentran obligados a acatar las normas por lo que su incumplimiento debe obligatoriamente generar una consecuencia, siempre que ello sea investigado y demostrado previamente

5. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 deberían ser sometidos a un sistema de evaluación anual por las autoridades, alumnos y padres de familia para que en mérito a su desempeño laboral reciban gratificaciones, escolaridad, CTS y otros derechos remunerativos? Explique

Considero que ello ayudaría a que los docentes se sientan motivados a realizar sus actividades pedagógicas correctamente y ofrecer un mejor desempeño tanto a los estudiantes como a sus representantes.

CATEGORIA N° 02

DESEMPEÑO DOCENTE

6. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de la Dirección y autoridades del plantel? Explique.

Desde mi perspectiva considero que todos los docentes que laboran en la Institución Educativa ofrecen un servicio de calidad, están al tanto de las necesidades de los estudiantes, programan las actividades pedagógicas diariamente y se esfuerzan por brindar todos sus conocimientos en el aprendizaje de sus estudiantes

7. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 de su institución educativa efectúan el cumplimiento de sus funciones a cabalidad y satisfacción de los padres de familia de su comunidad educativa? Explique.

El desempeño de algunos docentes no es el más adecuado y eso puede visualizarse en las diferentes quejas de los padres quienes en algunos casos no se encuentran conformes con los resultados académicos de sus hijos.

8. ¿Considera usted que los docentes nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa se preocupan por participar en cursos y diplomados de Capacitación y Actualización con sus propios recursos económicos? Explique

Lastimosamente son pocos los casos que he conocido de docentes nombrados que buscan constantemente la manera de seguir desarrollándose profesionalmente.


9. ¿Considera usted que la comunidad educativa de su plantel aprecia que los profesores nombrados en el régimen laboral 276° de su institución educativa muestran compromisos docentes en el desempeño de sus funciones diariamente? Explique

No lo creo, todos los docentes están en la misma obligación de brindar una educación de calidad por lo que su compromiso no debería ser un extra en el ejercicio de sus actividades pedagógicas.

10. ¿Considera usted que todos los docentes nombrados en el régimen laboral 276 efectúan una Enseñanza Eficiente en aula a satisfacción de la comunidad educativa? Explique

Son pocos los docentes que realmente se preocupan por actualizar sus conocimientos en base al modelo del desempeño docente que manejamos, incluso existen algunos que no realizan planificaciones de sus clases, lo cual es realmente preocupante.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Educación titulada: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022"

Nombres y Apellidos del entrevistado	Sello y Firma
Julia Patricia Meléndez Avendaño	











UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NUÑEZ UNTIVEROS JESUS ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Régimen Laboral 276 y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas, Lima 2022", cuyo autor es BOCANEGRA DAGA YAKELINE VICTORIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NUÑEZ UNTIVEROS JESUS ENRIQUE DNI: 07876624 ORCID 0000-0001-9069-4496	Firmado digitalmente por: JNUNEZU el 07-08-2022 11:24:53

Código documento Trilce: TRI - 0398802