



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Bonificación adicional por desempeño de cargo en el
régimen del Decreto Legislativo 276 Dirección Regional
de Educación Moyobamba 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado**

AUTORES:

Bustamante Perez, Iris Edith (orcid.org/0000-0002-7228-7886)

Cotrina Torres, Viko (orcid.org/0000-0002-9612-8687)

ASESOR:

Dr. Cabeza Molina, Luis Felipe (orcid.org/0000-0002-5800-0199)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e
Inspección De Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

MOYOBAMBA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Primer lugar a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa quienes han creído en mí siempre dándome el ejemplo de superación, humildad y sacrificio; y a una persona especial que me impulsó a no dejar la carrera y bajar la guardia, logrando que este sueño se haga realidad, por ello dedico este presente trabajo, por que han creado en mí el deseo de triunfar en la vida.

Iris

A mi Madre y hermanas por darme su incondicional apoyo y creer en mí para lograr mi sueño se haga realidad, a ellos dedico este presente trabajo por darme ese aliento de superación.

Viko

Agradecimiento

Agradezco a mis padres, hermanos y a una persona en especial, por darme esa confianza y creer en mi para lograr terminar la carrera

Iris

Agradezco a mi Madre, hermanas y a una persona en especial, por darme esa confianza y creer en mi para lograr terminar la carrera

Viko

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas:	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA:	11
3.1. Tipo y diseño de investigación:	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	11
3.3. Escenario de estudio.....	12
3.4. Participantes.	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor Científico.....	14
3.8. Método de Análisis de Información	15
3.9. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES:.....	26
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	26
ANEXOS	292

Índice de tablas:

Tabla 1: Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	14
Tabla 2: Expertos en lo Administrativo	14

Resumen

La presente investigación se ha desarrollado en base a un tema de relevancia en el ámbito Administrativo, titulada las “Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020”; siendo que nuestro principal planteamiento del problema es ¿Cómo se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020?; A partir de ello, y para poder arribar a la misma hemos utilizado un estudio de tipo básico, con un enfoque cualitativo, y un diseño de estudio de casos y fenomenología; habiendo entrevistado a cuatro expertos dentro del ámbito Administrativo, así como la revisión de diez expedientes en donde el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo han presentado una serie inconvenientes, y retrasos que han impedido acceder a este en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, siendo uno de los principales problemas a nivel administrativo, como a nivel del Juzgado donde se ha evidenciado una gran cantidad de casos por procesos de docentes, los mismo que en su mayoría no se han manejado con la debida orientación, lo que ha conducido a la arbitrariedad en las resoluciones administrativas, sumada a ello la falta de fundamentación comporta que una resolución administrativa se evidencie fuera del ordenamiento jurídico.

Palabras clave: Bonificación adicional por desempeño de cargo, decreto legislativo 276, proceso administrativo.

Abstract

The present investigation has been developed based on a topic of relevance in the Administrative field, entitled the "Additional bonus for performance of office in the regime of legislative decree 276 Regional Directorate of Education Moyobamba 2020"; Being that our main approach to the problem is How is the Right to receive an additional bonus for performance of office granted in the regime of Legislative Decree 276 in the Regional Directorate of Education Moyobamba, 2020?; From this, and in order to arrive at it, we have used a basic type study, with a qualitative approach, and a case study design and phenomenology; having interviewed four experts within the Administrative field, as well as the review of ten files where the Right to receive an additional bonus for performance of position have presented a series of inconveniences, and delays that have prevented access to this in the Regional Directorate of Education Moyobamba, being one of the main problems at the administrative level, as well as at the Court level where a large number of cases have been evidenced by teacher processes, the same that in their majority have not been handled with the proper orientation, which has led to the arbitrariness in administrative resolutions, added to this the lack of substantiation means that an administrative resolution is evidenced outside the legal system.

Keywords: additional Bonus for performance of office, legislative decree 276, administrative process.

I. INTRODUCCIÓN:

De acuerdo a la indagación a nivel internacional encontramos Olvera y Adriana (2010), manifiestan que habiéndose consultado a los actores sobre cuáles serían las sugerencias para eludir la movilidad docente, o en ese suceso para reducir las consecuencias desfavorables que se podrían desatar. En cuanto a ello el 28% de los participantes estimó que desde la escuela no es posible hacer algo y los motivos con que debido a que la movilidad, requiere de cambios que el docente se encuentra justo a realizar principalmente asociados a temas de salud, jubilación o con el incremento de condiciones favorables de empleo o de vida; es por eso que se advierte que el hacer algo desde la escuela para buscar que esto no suceda es atentar contra los derechos del trabajador, asimismo, mencionaron que la escuela se declara incapacitada, toda vez que la movilidad es una determinación que se toma en el sistema, afirmando que solo la SEP y el SNTE puede tomar acción respecto a ello.

Por su parte, León y Aníbal (2007) mencionan que el concepto de ser docente profesional es a menudo uno de evaluación de la naturaleza de su trabajo, de preparación de manera burocrática y monolítica, buscando un profesional que pueda justificar sistemáticamente sus acciones. áreas de conocimiento, enfoques estándar de independencia, altruismo y conciencia comunitaria, y un sentido fundamental de autoridad sobre los beneficiarios de su profesión, una cultura distinta, sólidamente diferenciada y una legitimación social y jurídica.

De igual forma, Galán-Mañas (2019), concluye tras considerar estas ventajas e inconvenientes, pensamos que el uso de la carpeta docente se debería fomentar en el entorno universitario. Las universidades y los agentes de evaluación deberían incluirla en los procesos de contratación y acreditación, ya que aporta datos no solo cuantitativos, sino también cualitativos. El artículo da detalles de cómo se puede articular la carpeta docente, no obstante, sería recomendable averiguar qué porcentaje de profesorado universitario dispone de ella y qué usos reales le otorgan.

Por tal razón se ve necesario dar inicial a la investigación vigente y analiza como problema general: “¿Cómo se concede el Derecho a recibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020?”. Además, se tuvieron los siguientes problemas específicos: “¿Cuáles son los criterios para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación?” y “¿Cuál son los presupuestos que se deben cumplir en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba?”

Se tiene como objetivo general: “Determinar cómo se concede el Derecho a recibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020”. Para lograr el objetivo general, se tuvieron los siguientes objetivos específicos: “Analizar los criterios para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020” y “Verificar cómo se obtiene los presupuestos que se deben cumplir en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba”.

Ciertamente, este trabajo de investigación justifica la importancia social al analizar si el derecho a recibir una bonificación adicional por el desempeño de cargos, según el decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, afecta a los docentes. También, tiene relevancia práctica al demostrar que la situación actual en cuanto al derecho a esta bonificación es un tema crucial. Además, aporta validez teórica, ya que esta investigación servirá como una fuente de consulta para investigaciones futuras, tanto en el ámbito teórico como académico, enriqueciendo el conocimiento disponible. La relación entre el derecho a recibir una bonificación adicional por el desempeño de cargos y su validez metodológica se vincula con la aplicación de estrategias científicas para obtener información de manera precisa y fiable, lo que desempeña un papel fundamental en este estudio.

Para finalizar se plantea la hipótesis General: “Existe criterios para otorgar el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020”. Las hipótesis Específicas fueron: “Existe los medios adecuados para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación” y “Si es adecuado el procedimiento para el reconocimiento de la Bonificación por Preparación de Clases en la Dirección Regional de Educación”.

II. MARCO TEÓRICO:

Posteriormente a la investigación realizada, en cuanto a la búsqueda de información preliminar precisa la existencia de investigaciones afines al tema que se está investigando:

Por parte, Olvera (2010) en su investigación realizada consultó a los actores sobre recomendaciones para evitar la rotación de docentes o, en este caso, reducir posibles consecuencias adversas. Al respecto, el 28% de los participantes estimó que no sería posible hacer algo en la escuela debido a los inminentes cambios requeridos de los docentes por la movilidad, principalmente relacionados con salud, jubilación o relacionados con problemas de salud. Incrementar las condiciones favorables de empleo o de vida, por eso se ha señalado que es un ataque a los derechos de los trabajadores que las escuelas tomen medidas para que esto no suceda. Asimismo, mencionaron que las escuelas fueron declaradas incapacitadas debido a que la movilidad fue una decisión de los trabajadores. sistema, señalando que sólo la SEP y el SNTE pueden tomar acciones al respecto.

Así mismo, León y Aníbal (2007) concluyeron que el concepto de convertirse en docente profesional es a menudo el de evaluar la naturaleza del propio trabajo, prepararlo de manera burocrática y uniforme, buscando profesionales que puedan justificar sistemáticamente sus acciones. áreas de conocimiento, enfoques estándar de independencia, altruismo y conciencia comunitaria, un sentido fundamental de autoridad sobre los beneficiarios de su profesión, una cultura única y distinta, y legitimidad social y legal.

De igual manera, Argyriades (2012). Los servicios públicos se encuentran en una encrucijada. El significado y la importancia del profesionalismo en el servicio público; concluye que en el ámbito de la comunidad profesional del servicio público, conceptos como el servicio a la sociedad, la identidad profesional, la ética, el prestigio, la autonomía y la autenticidad son los fundamentos que respaldan la diversidad en esta esfera. Esta comunidad incluye una variedad de profesionales, como médicos, enfermeras, abogados, contadores, administradores, trabajadores sociales y

educadores. Estos individuos pueden recibir sus salarios de fondos públicos o estar involucrados en actividades dentro de centros de detención, ya que su compromiso no radica en servir a partidos políticos, sino en satisfacer el bienestar general, como estipula la legislación. En esta perspectiva, se da prioridad a los intereses públicos por encima de los intereses particulares, y el servicio a la comunidad y el cumplimiento de las leyes se convierten en los pilares de los servicios públicos profesionales.

Por otro lado, de acuerdo con la investigación realizada por Monsiváis (2019), los resultados obtenidos respaldan la afirmación de que en el país la confianza política es escasa y está estrechamente vinculada con las percepciones de los ciudadanos acerca de las estrategias políticas y el funcionamiento de las instituciones. La interacción cotidiana de los ciudadanos con la gestión gubernamental local juega un papel crucial en la formación y consolidación de la confianza en las instituciones gubernamentales. Esto significa que, incluso cuando los sistemas políticos continúan mejorando, una experiencia inicial insatisfactoria con la provisión de bienes públicos puede llevar a los ciudadanos a cuestionar la legitimidad de dichas instituciones. En este contexto, es esencial no perder de vista que la legitimidad de las acciones gubernamentales se sustenta en el cumplimiento de las condiciones establecidas para la prestación de servicios locales gratuitos, considerando los componentes fundamentales de estas instituciones y la política nacional destinada a fortalecer el respaldo ciudadano a las instituciones democráticas.

Morales-Herrera (2019) en su estudio hace referencia a los testimonios de médicos y académicos, que respaldan la perspectiva de Foucault sobre el papel de los agentes de la salud y aquellos que poseen conocimientos como actores fundamentales que ejercen influencia en la sociedad en el contexto de las condiciones de salud. Estos relatos destacan la necesidad de contar con modelos de cuerpos saludables que ayuden a corregir malas decisiones en busca de garantizar la integración de las narrativas médicas con la opinión pública. Este enfoque es especialmente relevante en ámbitos donde el

interés público se centra en cuestiones relacionadas con la prestación de servicios de salud pública, ya que se busca desarrollar una hipótesis que explique el impacto del pensamiento en las condiciones de salud pública en el sistema.

Según la investigación posterior realizada por Rubio Beltrán (2019), se llegó a la conclusión de que los legisladores europeos han reforzado los principios relacionados con la contratación pública. Esto se ha hecho con la consideración de que no siempre es necesario implementar licitaciones públicas con el mismo nivel de apertura y garantías. Esta flexibilidad se traduce en ajustar las medidas y salvaguardias establecidas en la Directiva cuando las circunstancias o los cambios en el mercado no requieren una protección extensa, especialmente en el contexto de la prestación de servicios legales.

En su investigación, Freidin, Ballesteros y Wilner (2019) señalan que la accesibilidad espacial se ha convertido en una de las dimensiones prioritarias, considerando tanto la distancia física como la temporal. Además, se reconoce su dimensión política y simbólica, donde la dimensión política abarca las percepciones de salud y enfermedad de la población.

Lema García (2011), concluye que estos son los componentes de los pilares fundamentales para alcanzar las metas que requieren los esfuerzos del poder político, económico y civil, donde la política se basa en la democracia participativa, la economía se practica bajo una ética reglada. A su vez, a través de la ciudadanía activa, el pilar de la ciudadanía que en última instancia ofrece ambas cosas son aquellos individuos que exhiben las características del diálogo y se convierten en individuos eficaces que participan activamente en la dirección de una vida común, de modo que los perjudicados sean los mejores intérpretes de sus necesidades. y quiénes deberían ser ciudadanos políticos y económicos.

Tomé (2021), en su estudio nos manifiesta que durante la crisis, la capital de provincia también impulsó un sistema de protección oficial habitualmente utilizado para dinamizar el sector inmobiliario durante la fase recesiva para

abordar las deficiencias locales y de esta manera alcanzar la perfección. en un mercado libre de proporciones moderadas.

León (2006), concluye que, en términos generales, la importancia de la garantía como requisito está directamente relacionada con la capacidad de asegurar negocios de comercio exterior y ventas internacionales en particular. Impulsar tales cifras es significativo, especialmente cuando las empresas internacionales no pueden detenerse a ver regulaciones dispares, complejas y a menudo incoherentes. Parte de la razón es que, cuando se trata de finanzas, la gente es más receptiva a la uniformidad, especialmente los bancos.

Pliscoff -Varas (2017), concluye que es probable que el vínculo entre el Estado y el sector privado cambie, al convertirse de un modelo unidireccional en un modelo bidireccional, y que se deben tener en cuenta las dificultades y oportunidades de los sistemas de seguridad social. Pensemos en el gobierno. En la práctica, la colaboración entre los sectores público y privado ha experimentado un rápido crecimiento en los últimos años.

Marín, Link y Valenzuela (2017), en la investigación que realizaron concluyen que es necesario visibilizar a este grupo de residentes porque permite observar las ventajas y riesgos de la residencia, tratando de enfatizar que alquilarla construye una forma de vida, que Por eso se debe reconocer la propiedad territorial. En este sentido, la implementación de la política habitacional debe reconocer los riesgos competitivos en la construcción de hábitats residenciales, constituyendo la posibilidad del arrendamiento inmobiliario.

Gascón (2005) sugiere que el término "coerción sorda de las relaciones económicas" parece ser una manera efectiva de abordar los fenómenos sociales sin necesidad de recurrir a explicaciones basadas únicamente en levantamientos campesinos. Los riesgos asociados a esta dinámica se relacionan con su impacto directo. Por ejemplo, las personas suelen buscar explicaciones para eventos significativos, como abusos o crisis en los mercados agrícolas, pero con frecuencia pasan por alto las estrategias que

subyacen a la expansión de las relaciones de producción que pueden desembocar en situaciones de conflicto.

Fuentes y Amaya (2002) concluyen que, aunque la disposición permitía a los ciudadanos utilizarla, su implementación se realizó sin la previa provisión de un programa de formación en cuestiones constitucionales para los funcionarios responsables. El establecimiento de este mecanismo de control constitucional, destinado a salvaguardar los derechos fundamentales, requiere esfuerzos sustanciales. En lo que respecta a las cuestiones constitucionales, se destaca que la escuela judicial puede asumir la tarea de impartir los conocimientos necesarios a los funcionarios judiciales, respaldada por el apoyo del Tribunal Constitucional. Este enfoque contribuirá a mejorar la eficiencia en las actividades judiciales relacionadas con la custodia de casos y a reducir las inconsistencias presentes en las decisiones y actuaciones del Tribunal Superior.

Catalan y da Cunha (2018) concluyen que, a partir de situaciones concretas relacionadas con la falta de profesionalismo en el uso de bienes o servicios, incluso dentro de la misma profesión a la que se dedican, no se produce una transferencia directa de los costos de dichos bienes o servicios a los costos de su actividad profesional. Además, no se aprovechan para continuar la fase de producción, sino que se interrumpe de manera determinante el ciclo económico. En este contexto, resulta relevante considerar si el consumidor posee un estatus económico superior o una carrera, ya que estos factores influyen en el mercado de consumo. La debilidad por parte del proveedor, incluso cuando ambas partes son profesionales en el mismo campo, debe ser demostrada por el demandante.

Según Tornos Mas (2016), en resumen, el principio que se implementó hace unos años establece que las administraciones públicas tienen la responsabilidad de garantizar la seguridad en la prestación de servicios públicos, cumpliendo con principios como igualdad y calidad, entre otros. Estos esfuerzos buscan simplificar los procedimientos administrativos para gestionar y brindar servicios, al tiempo que alivian la carga financiera de los usuarios, que normalmente incluye tasas, derechos y otros costos

relacionados con la inversión. Además, se plantea la necesidad de reformar y mejorar estos aspectos con el objetivo de aumentar la eficiencia en la gestión, el control y la fijación de tarifas.

Guevara González (2020), en su investigación publicada en la Revista Venezolana de Gestión, señala que todos los elementos de los principios de gestión de calidad son aplicables en empresas que ofrecen servicios de mantenimiento eléctrico a compañías operadoras en el sector petrolero. Aunque los colaboradores pueden beneficiarse en un mercado altamente competitivo cuando se logran resultados satisfactorios, es fundamental que se comprometan en el proceso. Para lograrlo, deben desarrollar habilidades y centrarse en el desarrollo de las personas, lo que, a su vez, conduce a mejoras y aumenta la satisfacción de los clientes. Por lo tanto, es esencial que los trabajadores reciban formación continua y se evalúe su potencial en términos de rendimiento.

Wollmann (2019) llevó a cabo un estudio que concluye que, desde la década de 1980, los avances en las políticas neoliberales han promovido la reducción del papel del sector público a través de la difusión de estrategias de mercado, la subcontratación de servicios a proveedores externos y la privatización. Estos incentivos, en última instancia, han llevado a una mayor diversificación de los proveedores de servicios a medida que el sector privado se ha expandido. Este impacto, que es fundamental y amplio, se refleja en la abolición de sectores que dependían de la propiedad no pública y empresas no rentables, incluso en países como Alemania e Italia. En su lugar, se han promovido principalmente proveedores privados que extienden el alcance de los servicios hacia el mercado comercial.

Según el estudio de Donawa (2019), publicado en la Revista de Ciencias Sociales Aplicadas NOVUM, se destaca la necesidad de establecer objetivos competitivos para brindar un mayor valor a los empleados, lo que les permitirá promover su propio crecimiento y desarrollar su experiencia en sus puestos de trabajo para competir eficazmente en sus roles laborales a través de sus actividades laborales. La ejecución de estos objetivos debe centrarse en la

generación de satisfacción laboral, un elemento que, a su vez, impulsa a las personas a explorar su potencial y aprovechar al máximo sus capacidades.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El estudio fue de tipo básica bajo un enfoque cualitativo, que implicó un análisis de la situación actual y la identificación de los desafíos que se han presentado a lo largo del proceso de investigación. Además, se consideraron los logros alcanzados en relación con los objetivos establecidos. La recopilación de información se realizó a partir de diversas fuentes, como revistas, libros y otras fuentes científicas. La Ley N° 30806, emitida por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) en 2018, sostiene que la investigación tiene como propósito esclarecer cuestiones mediante el conocimiento científico, y esta puede adaptarse para satisfacer necesidades específicas.

El estudio se basa en un estudio de revistas científicas internacionales y nacionales, que también están orientadas a los procedimientos administrativos disciplinarios, que son las principales competencias del Estado en el sector educativo para imponer bonificaciones por el desempeño de cargos en el sistema de decretos legislativos.

El diseño de este estudio consideró el uso de la teoría fundamentada como un estudio diseñado para ser utilizado durante todo el proceso de desarrollo. De igual forma, a partir de la información teórica, buscar trabajos previos y fundamento legal ayudará a lograr el propósito de la investigación y brindar soluciones a los fenómenos sociales provocados por la aplicación inadecuada de las leyes de reforma docente. Proporcionado por malas experiencias anteriores.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Las categorías de análisis representan una planificación metodológica con un seguimiento que facilitará una comprensión más profunda del objetivo de la investigación. Estas categorías desempeñarán un papel fundamental en la clarificación del fenómeno de estudio, ya que ayudarán a arrojar luz sobre diversos aspectos de la investigación.

Se considerarán las siguientes categorías y sub categorías para la investigación:

- Categoría 1: bonificación adicional por desempeño de cargo

Subcategorías: debido proceso, inferencias lógicas y garantía del justiciable.

- Categoría 2: decreto legislativo 276

Subcategorías: audiencia única, conciliación y ejecución de la sentencia.

3.3. Escenario de estudio.

Según Souza (2014), el entorno desempeña un papel crucial en la generación de compromiso entre el investigador y las personas involucradas en el estudio. Este compromiso se refleja en la selección de lugares para las entrevistas y en la forma en que se abordan los sujetos de investigación. En el contexto de este estudio, la ubicación de la investigación se situó en la Dirección Regional de Educación de San Martín (DRE SM), específicamente en la ciudad de Moyobamba, departamento de San Martín, en la dirección Varacillo N° 237, Oficina de Asesoría Jurídica y Operaciones de la Unidad Ejecutiva 300-Moyobamba.

3.4. Participantes.

En esta investigación, se utilizó un enfoque de muestreo no probabilístico, ya que la selección de la muestra se basó en la elección deliberada de los investigadores. Se optó por seleccionar a expertos en el campo de estudio como parte de la muestra, y posteriormente se llevaron a cabo encuestas y entrevistas con estos expertos.

Los participantes de esta investigación incluyeron al personal de la DRE SM, donde se llevó a cabo el análisis de expedientes. Además, se contó con la participación de tres expertos en el ámbito administrativo.

- ❖ Asimismo, se involucró a dos (2) abogados del Área de Asesoría Legal, quienes tienen la responsabilidad de emitir resoluciones directorales relacionadas con el reconocimiento de pagos por preparación de clases y evaluación, tanto para docentes activos como para docentes jubilados.
- ❖ Además, se incorporó a un miembro del personal administrativo que trabaja en el Área de Planillas y se encarga de supervisar el proceso administrativo y judicial relacionado con la preparación de clases y la evaluación

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo esta investigación, se analizaron documentos con el propósito de respaldar las resoluciones emitidas por la DRE SM. Estas resoluciones incluyen decisiones y medidas que posteriormente fueron empleadas por los líderes de las instituciones educativas. Este análisis se realizó con el fin de evaluar el grado de comprensión de dichas resoluciones por parte de los responsables de la gestión, especialmente en lo que respecta a la implementación de las bonificaciones establecidas.

En el marco de este estudio, se empleó un instrumento de investigación, específicamente entrevistas, como medio para recopilar la información necesaria para llevar a cabo la investigación.

Tabla 1

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

“Técnica”	“Instrumento”	“Informante”
Entrevista	Guía de entrevista	3 expertos en materia administrativa
Análisis documental	Guía de análisis documental	10 expediente judiciales

Nota: “Las Técnicas e Instrumentos de recolección de datos de aplicación”

Tabla 2
Expertos en lo Administrativo

Validadores	Cargo
“Paul Abanto Merino”	“Docente Universitario”
“Pedro López Mendoza”	“Abogado”
“Rubén Fernández Bocanegra”	“Defensor Publico”

Nota: “Los Expertos en la materia en calidad de validadores que se aplicaran en el presente estudio”.

3.6. Procedimiento:

Para obtener información específica, los procedimientos pertinentes deben dirigirse a la Dirección Regional de Educación de San Martín. En este contexto, la Oficina de Operaciones y Asesoramiento Jurídico de la Unidad Ejecutiva 300 se establecerá como el punto de contacto para la investigación y será la encargada de presentar la solicitud correspondiente. Una vez que se otorgue la autorización necesaria, se llevará a cabo una encuesta y se utilizará una guía de entrevista diseñada de manera adecuada para los directivos que están a cargo de la implementación y comprensión del sistema de bonificaciones por desempeño según el Decreto Legislativo N° 276. Su experiencia será valiosa para enriquecer nuestro estudio, ya que aportarán una amplia variedad de perspectivas sobre los temas en cuestión.

3.7. Rigor Científico:

Estela (2019) llevó a cabo una investigación titulada "Impacto de la Ley de Reforma Docente en la Asignación de Bonificaciones Adicionales por Desempeño en el Marco del Decreto Legislativo N° 276 en la Dirección Regional de Educación". El propósito principal de esta investigación es analizar la implementación de diversas disposiciones relacionadas con la

reforma docente y cómo se otorgan las bonificaciones adicionales basadas en el desempeño. El objetivo es permitir que los docentes reciban estas bonificaciones de manera transparente y acorde con la legislación vigente y varios programas del Congreso relacionados con la presentación de solicitudes. El enfoque metodológico utilizado es de tipo cualitativo, con un diseño correlacional que busca establecer relaciones directas entre variables. La investigación se centrará en identificar las causas y consecuencias de la asignación de bonificaciones adicionales a los cargos desempeñados en las Direcciones Regionales de Educación de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 276.

3.8. Método de Análisis de Información:

En este estudio, se aplicará el método de análisis de información hermenéutica, dado que se enfocará en la interpretación de la información recopilada, que abarca doctrinas, resoluciones, informes de servicio y jurisprudencia.

3.9. Aspectos éticos:

El propósito de este trabajo es garantizar que la investigación se realice con calidad ética. Para lograr esto, se seguirán todos los procedimientos de licencia necesarios. Además, se asegurará que los datos e información obtenidos se gestionen de acuerdo con principios éticos y se respete la propiedad de la información recopilada. Se dará el debido respeto a las opiniones expresadas por los participantes y expertos involucrados en la investigación, así como a las contribuciones de los autores citados en el estudio. Se mantendrá una conducta responsable y se cumplirá con todas las regulaciones de la universidad para evitar el plagio. El objetivo fundamental es demostrar que la investigación es genuina en todos sus aspectos, y para lograrlo, se analizará la información sin alterarla, de manera que los resultados obtenidos sean fiables.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Basándonos en los resultados obtenidos en esta investigación, se ha desarrollado una guía de entrevistas que se llevó a cabo de manera simultánea. Estas entrevistas se alinearon con los objetivos tanto generales como específicos establecidos en la introducción de la investigación. Las entrevistas se realizaron con el Director Regional de Educación, un especialista administrativo, un docente universitario y un abogado, con el propósito de comprender sus opiniones y perspectivas en relación a la Bonificación Adicional por Desempeño de Cargo en el marco del Decreto Legislativo 276 en la DRE SM Moyobamba en el año 2020. Los resultados de estas entrevistas se detallan a continuación:

Objetivo General: “Determinar cómo se otorga el derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020”.

Tabla 3.

La bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276

Entrevistados	P. N° 1	P. N° 2	P. N° 3	P. N° 4
P.1	“Sí, sobre el derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo, se otorgan complementariamente a la Remuneración determinada”.	“Sí, reconocimiento a la esencia de la función y cuyo propósito viene a ser aumentar los ingresos del personal, las mismas que para algunos que no son remunerados ni perciben pensiones, y a su vez no tienen cargas sociales ni pago de tributos”.	“En parte, Que, sobre el derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo, se otorgan complementariamente a la Remuneración”.	“El adecuado sobre el derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo, en base a la función, con el fin de incrementar los ingresos del personal”.
P.2	“Sí, Si resulta adecuado que el magisterio este atendido a través de una ley que reconozca el	“Sí, es correcto, a percibir las bonificaciones dispuestas en la ley del Profesorado en su	“Si, el magisterio este atendido a través de una ley que reconozca el derecho a obtener las bonificaciones dispuestas según la	“Considero que el magisterio este atendido a través de una ley que reconozca el derecho, a percibir las bonificaciones, Ley

	derecho de los docentes contratados de acuerdo a su sede administrativa”.	artículo 48, teniendo en cuenta su Remuneración Total”.	Ley del Profesorado, tomando en cuenta su remuneración total, sin responsabilidad a sentencia judicial”.	del Profesorado, tomando en cuenta su remuneración total, sin responsabilidad a sentencia judicial”.
P.3	“Es importante que los docentes que se encuentren activos o contratados sean favorecidos por las bonificaciones dispuestas en la ley antes mencionada, reciban este beneficio tomando como base su remuneración total”.	“Sí, viene a ser aquella constituida por la remuneración total y otros conceptos remunerativos de acuerdo a ley, los que serán otorgados de acuerdo a su desempeño, teniendo en cuenta las condiciones y exigencias”.	“Sí, resulta necesaria e importante que los docentes que se encuentren activos o contratados sean favorecidos por las bonificaciones dispuestas en la ley antes mencionada, reciban este beneficio tomando como base su remuneración total conformado por la Remuneración Total Permanente y otros conceptos según la ley”.	“Los docentes activos o contratados que se beneficiación de esta disposición reciban dicho pago, en base a lo que la ley menciona”.

Fuente: “Entrevista a Juez titular, especialista del Juzgado, Docente Universitario y abogado independiente”.

Interpretación: En respuesta a la pregunta sobre el derecho a recibir una bonificación adicional por el desempeño de sus cargos, se ha señalado que esta bonificación se otorga además de la remuneración establecida, con el propósito de incrementar los ingresos disponibles del personal. Es importante destacar que esta bonificación no está sujeta a remuneraciones, pensiones, cargas sociales o impuestos en el caso de algunos docentes. Se considera apropiado que el magisterio sea beneficiado a través de una ley que reconozca el derecho de los docentes activos y contratados a recibir bonificaciones de acuerdo con lo establecido en la Ley 24029, específicamente en su Artículo 48. Esta ley, conocida como la Ley del Profesorado y modificada por la Ley 25212, se basa en la remuneración total y no requiere la intervención de un tribunal o una decisión judicial final para su aplicación.

Es importante que los docentes que se encuentren activos o contratados sean favorecidos por las bonificaciones dispuestas en la ley antes mencionada, reciban este beneficio tomando como base su remuneración total, esta se encuentra constituida por la remuneración total permanente y otras remuneraciones adicionales según lo que la ley dispone, a su vez van

acorde con el desempeño en sus puestos qué implica obligaciones y condiciones distintas a las comunes.

Objetivo Específico 1: “Analizar los criterios para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020.”

Tabla 2

Criterios para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020.

Entrevistados	P. N° 1	P. N° 2	P. N° 3	P. N° 4
P.4	“Sí en los procesos judiciales de los trámites realizados por los docentes que se encuentran contratados que se pretende el reconocimiento de esta bonificación debe tomar en cuenta la remuneración total dispuesto de acuerdo a la Ley del Profesorado.”	“Sí, la administración, en cuanto el cumplimiento de la ley debe tomar en cuenta la base de la remuneración total para el cálculo de estas bonificaciones la cual se encontrará bajo responsabilidad.”	“En los procesos judiciales en trámite iniciados pretendiendo el reconocimiento de las bonificaciones, tomando como base su Remuneración Total, la administración, en cumplimiento de la presente ley, se allana a la pretensión.”	“Es necesario la verificación en los procesos judiciales donde se busca el reconocimiento de estas bonificaciones tomando en cuenta la remuneración total para su cálculo el cual se encontrará bajo responsabilidad.”
P.5	“Sí, los mecanismos, los Procesos judiciales en trámite que señala en la ley no son impedimento para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2 de la ley N° 31495 Los docentes”.	“Entiendo, de acuerdo con lo que has mencionado, los docentes que están en situación de actividad y tienen derecho a recibir esta bonificación, deben recibir el pago en función de su remuneración total, tal como lo establece el Artículo 48 de la Ley del	“Sí, conforme a las normas y mecanismos los procesos judiciales en trámite señalados no deben evitar que se cumpla lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley N° 31495 Los docentes, activos, cesantes y contratados, que tienen acceso al beneficio de esta bonificación en base	“Es esencial llevar a cabo una evaluación de los registros documentarios mediante las acciones del juez en el contexto de un proceso judicial.”

		Profesorado. Esto confirma que la bonificación debe calcularse sobre la base de la remuneración global de los docentes activos y contratados.”	a su Remuneración Total.”	
P.6	“Sí, para tutelar el derecho el cálculo para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo que debe realizarse tomando en cuenta la Remuneración Total.”	“En mi opinión, esta categoría incluye la remuneración total regular, así como los conceptos remunerativos adicionales de acuerdo con lo que establece la ley.”	“Entiendo que esta categoría comprende la remuneración total y los adicionales que son provistos por la ley y se otorgan en función del desempeño de los individuos, teniendo en cuenta las demandas y otras condiciones aplicables.”	“En mérito a las normas el derecho y el cálculo para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo tomando en cuenta la remuneración total que son exigencias y/o condiciones distintas al común.”

Fuente: “Entrevista a Juez titular, especialista del Juzgado, Docente Universitario y abogado independiente.”

Interpretación: En los procesos judiciales en curso que han sido iniciados por docentes activos o contratados con el propósito de obtener el reconocimiento de estas bonificaciones, se establece que su remuneración total, de acuerdo con la política y conforme a lo que dispone la ley, servirá como referencia en la consideración de estos beneficios. La intención subyacente a este beneficio es garantizar que los mecanismos de los procesos en curso no obstaculicen el cumplimiento de lo que establece la Ley 31 495 en su Artículo 2, que establece que los docentes que tienen derecho a estas bonificaciones deben recibir el pago correspondiente a dichos beneficios.

Para tutelar el derecho el cálculo para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo que debe realizarse en cuanto a la remuneración total, la cual viene a constituirse también por otras remuneraciones adicionales

según lo que la ley dispone, los cuáles serán de acuerdo al desempeño en el cargo, teniendo en cuenta las obligaciones y condiciones a las que se rigen.

Objetivo Específico 2: “Verificar cómo se obtiene los presupuestos que se deben cumplir en el régimen del decreto legislativo 276 en la DRE SM Moyobamba”.

Tabla 4

Verificar cómo se obtiene los presupuestos que se deben cumplir en el régimen del decreto legislativo 276.

Entrevistas	P. N° 1	P. N° 2	P. N° 3	P. N° 4
P.7	“El Ministerio de Educación (MINEDU), así como los gobiernos regionales, direcciones y gerencias, y unidades de gestión educativa, tienen la responsabilidad de emitir acciones administrativas que estén en concordancia con el derecho de los docentes a recibir estas bonificaciones.”	“Determinarán las acciones administrativas adecuadas para reconocer el derecho a percibir estas bonificaciones, expuestas en el artículo 48 de la ley del profesorado”.	“Exacto, MINEDU, así como los gobiernos regionales, gerencias y unidades de gestión educativa, deben implementar acciones específicas destinadas a garantizar el reconocimiento de este derecho de bonificación, tomando como base la remuneración total de los docentes.”	“El MINEDU, así como los gobiernos, las direcciones, las gerencias y las unidades de gestión, a través de actos administrativos, otorgarán el reconocimiento del derecho a recibir las bonificaciones conforme a lo establecido en la Ley 24029, conocida como la Ley del Profesorado, teniendo como referencia la Remuneración Total de los docentes.”
P.8	“Este es un asunto en el que los funcionarios y servidores públicos encargados de las funciones asignadas estarán en falta si no cumplen con sus deberes, en particular cuando no activan lo establecido por el MINEDU, los gobiernos regionales, las direcciones, las gerencias y las	“Exactamente, es fundamental que se siga lo establecido por el Ministerio de Educación, los gobiernos regionales, direcciones y otros organismos competentes a través de las acciones administrativas	“Es cierto, en ocasiones podría haber una afectación cuando los funcionarios y servidores públicos encargados de la ejecución incumplen sus responsabilidades al no activar lo que ha sido dispuesto por el Ministerio de Educación. En tales casos, los gobiernos deben emitir los actos administrativos apropiados para	“Los funcionarios y servidores públicos estarán en falta si no cumplen con sus responsabilidades cuando no implementen las acciones administrativas adecuadas para reconocer el derecho a esta bonificación,

	unidades de gestión educativa.”	correspondientes. Esto implica el reconocimiento de este derecho sin que ello implique perjuicio para las responsabilidades que corresponden a cada parte involucrada.”	garantizar el pago de estas bonificaciones. Esto, por supuesto, no excluye la posibilidad de que se apliquen responsabilidades civiles y penales en caso de incumplimiento.”	como ha sido establecido.”
P.9	“Es adecuada la creación de un fondo llamado Fondo de Bonificaciones Magisteriales, que debe ser intocable y destinado al cumplimiento del pago de las bonificaciones, en conformidad con lo establecido en el artículo 48 de la Ley del Profesorado.”	“Sí, es procedente la creación de un fondo denominado Fondo de Bonificaciones Magisteriales, para El pago de estas deudas, están establecidas en la ley del profesorado en su Artículo 48.”	“Procede la creación de un fondo denominado Fondo de Bonificaciones Magisteriales, orientado al pago de deudas de la Ley del Profesorado, donde la dirección Nacional del tesoro público deberá determinar el monto que será asignado para este fondo.”	“Que, la creación de un fondo denominado fondo de bonificación magisteriales con carácter intangible guiado al pago de deudas por concepto de lo que establece la ley del profesorado.”

Fuente: “Entrevista a Juez titular, especialista del Juzgado, Docente Universitario y abogado independiente.”

Interpretación: El MINEDU, las autoridades locales, direcciones, gerencias y otros órganos competentes tienen la responsabilidad de promover acciones administrativas en consonancia con el derecho de los docentes a recibir estas bonificaciones, tal como lo establece la Ley del Profesorado. Los funcionarios y servidores públicos encargados de llevar a cabo estas acciones cometerán errores administrativos si no cumplen adecuadamente con sus responsabilidades, en particular cuando no implementen lo que ha sido dispuesto por el Ministerio de Educación, así como por los gobiernos, direcciones, gerencias y unidades de gestión. Estas entidades están encargadas de emitir acciones administrativas que reconozcan este derecho sin menoscabar las responsabilidades correspondientes en el ámbito civil y penal.

Es apropiada la creación de un fondo llamado Fondo de Bonificaciones Magisteriales, que deberá tener un carácter intocable y se destinará al pago de las deudas, de acuerdo con lo que dispone el Artículo 48 de la Ley 24029, que es parte de la Ley del Profesorado. Para llevar a cabo esta disposición, la Dirección Nacional del Tesoro Público deberá establecer un monto adecuado para dicho fondo.

DISCUSIÓN

León y Aníbal (2007) concluyen en su investigación publicada en la Revista de Teoría y Pedagogía de las Ciencias Sociales que el concepto de ser un docente profesional a menudo implica una evaluación de la naturaleza de su trabajo y una preparación que sigue un enfoque burocrático y monolítico. Buscan un profesional capaz de justificar sistemáticamente sus acciones, respaldado por sólidos conocimientos en diversas áreas, enfoques que enfatizan la independencia, el altruismo y la conciencia comunitaria, y un sentido fundamental de autoridad sobre aquellos a quienes educan. Esto da lugar a una cultura docente claramente diferenciada y con una sólida legitimación tanto social como jurídica.

De la misma forma, Argyriades (2012) llega a la conclusión de que en el servicio público, los principios que sustentan la diversidad de la comunidad profesional incluyen el servicio a los demás, la identidad, la ética, el prestigio, la autonomía y la autenticidad. Las personas que forman parte de este sistema pueden desempeñar roles diversos, ya sean médicos, enfermeras, abogados, contadores, administradores, trabajadores sociales o educadores, independientemente de si reciben su salario de fondos públicos o no están afiliados a partidos políticos. El énfasis recae en servir a los intereses generales tal como lo establece la ley, priorizando siempre el interés público sobre los intereses particulares. Los componentes esenciales del servicio público profesional incluyen el compromiso con el interés público y la observancia de la legalidad.

Además, en su investigación, Monsiváis (2019) confirma que la falta de confianza política en el país está vinculada con la percepción de los ciudadanos sobre las estrategias políticas y el funcionamiento de las instituciones. Se destaca que las experiencias diarias de los ciudadanos con el desempeño de los gobiernos locales influyen en la formación de la confianza en las instituciones gubernamentales. Esto implica que incluso si los sistemas políticos están en constante mejora, una experiencia inicial insatisfactoria con los servicios públicos puede llevar a la desconfianza en estas instituciones. Es fundamental considerar que la legitimidad de estas instituciones se basa en la provisión de servicios públicos de calidad, siguiendo los principios de la política nacional que promueve el respaldo de los ciudadanos al sistema y a la democracia.

Morales-Herrera (2019) concluye que las perspectivas de médicos y académicos respaldan la visión de Foucault sobre los "mensajeros de la salud" y cómo influyen en la sociedad en el contexto de la salud pública. Estos actores se consideran fundamentales para corregir malas decisiones y promover la imagen de cuerpos saludables como prototipos necesarios en la sociedad. La narrativa médica se integra con la opinión pública, especialmente en entornos enfocados en temas de servicios de salud pública. La investigación tiene como objetivo plantear una hipótesis sobre cómo influye el pensamiento en las condiciones de salud pública dentro del sistema de salud.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Basándonos en el análisis y los resultados obtenidos, se puede concluir que en el ámbito docente, el derecho a recibir una bonificación adicional por desempeño del cargo se proporciona como un complemento a la remuneración establecida. Esta bonificación se otorga con el propósito de aumentar los ingresos del personal, y en algunos casos, se aplica a aquellos que no reciben remuneración o no están sujetos a cargas sociales ni al pago de tributos.

- 5.2. Podemos indicar que en los procesos judiciales trámites iniciados por los docentes que se encuentran contratados, cuyo propósito debe basarse en el otorgamiento de las bonificaciones teniendo como punto principal el cálculo de su remuneración total, de acuerdo a lo que dispone la ley del profesorado, donde las gerencias en el cumplimiento de esta ley cumplan con lo que se pretende, tomando como base la remuneración total para el cálculo de estas mismas, las cuales estarán bajo compromiso administrativo.
- 5.3. Igualmente, podemos afirmar que el MINEDU, así como los gobiernos, direcciones, gerencias regionales y las unidades de gestión educativa deben emitir acciones administrativas para garantizar el cumplimiento del derecho de los docentes a recibir bonificaciones, conforme a lo establecido en el Artículo 48 de la Ley del Profesorado. Esto implica que a nivel regional se debe implementar el reconocimiento a través de un instrumento normativo que detalle el procedimiento.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. En primer lugar, se recomienda fortalecer estrategias y métodos para que el magisterio sea atendido a través de normativas preestablecidas que reconozcan su derecho a percibir las bonificaciones. Esto se aplica especialmente a los docentes contratados, quienes tienen derecho a recibir estas bonificaciones de acuerdo con el Artículo 48 de la Ley del Profesorado, tomando como base su remuneración total, sin necesidad de recurrir a sentencias judiciales ni de ser objeto de juicios.
- 6.2. En el contexto de los procesos judiciales en curso, el Estado no debe obstaculizar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 2 de la Ley N° 31,495. Según esta disposición, los docentes activos y contratados que son beneficiarios de estas bonificaciones de acuerdo a lo que establece la Ley del Profesorado deben recibir este beneficio en base a su remuneración total.

- 6.3. Es necesario llevar a cabo una labor de concientización para los funcionarios y servidores del Estado encargados de implementar lo dispuesto. Se debe enfatizar que incumplir con sus funciones en el cumplimiento de las acciones administrativas establecidas por el Ministerio de Educación, los gobiernos regionales, direcciones y gerencias regionales, en detrimento del reconocimiento del derecho a recibir las bonificaciones, los coloca en una posición de falta, sin que esto afecte las responsabilidades que puedan surgir en el ámbito civil y penal.

REFERENCIAS

- Olvera, A., (2010). Movilidad docente. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), XL(1),131-142.[fecha de Consulta 29 de Julio de 2023]. ISSN: 0185-1284. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27018883007>
- Argyriades, D., (2012). El servicio público en encrucijada. El significado y la importancia de la profesionalización en el servicio público. Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, 19(58),97-110.[fecha de Consulta 29 de Julio de 2023]. ISSN: 1405-1435. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10520680005>
- Catalan, M., & da Cunha Frota, P. M. (2018). Aportes para la comprensión de la arquitectura jurídica de la relación de consumo en el derecho brasilero. Derecho PUCP, (80),391-423.[fecha de Consulta 30 de Julio de 2023]. ISSN: 0251-3420. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533657308012>
- Donawa Torres, Z. A., (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas, I(9),58-73.[fecha de Consulta 30 de Julio de 2023]. ISSN: 0121-5698. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571360739003>
- Freidin, B., Ballesteros, M., & Wilner, A. (2019). Navegando por los servicios de salud públicos: experiencias de mujeres de sectores populares en la periferia de Buenos Aires. Saúde e Sociedade, 28(4),73-86.[fecha de Consulta 29 de Julio de 2023]. ISSN: 0104-1290. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=406263976007>
- Fuentes, A., & Amaya, C. (2002). Demanda y oferta judicial: dificultades de ajuste. Desarrollo y Sociedad, (50),131-194.[fecha de Consulta 30 de Julio de 2023]. ISSN: 0120-3584. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169118100004>

- Galán-Mañas, A. (2019). La carpeta docente. Instrumento para la evaluación de la calidad docente. *EccoS Revista Científica*, (51), 1-14. OI: <https://doi.org/10.5585/EccoS.n51.16258>
- Gascón, J., (2005). Coerción sorda de las relaciones económicas: Aplicación de un concepto marxista para comprender las relaciones de producción en la hacienda andina. *Sociedad y economía*, (8), .[fecha de Consulta 30 de Julio de 2023]. ISSN: 1657-6357. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99616178003>
- Guevara González, C. A., (2020). Principios de gestión de la calidad en empresas de servicios de mantenimiento eléctrico del sector petrolero. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89),244-260.[fecha de Consulta 30 de Julio de 2023]. ISSN: 1315-9984. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062641017>
- Lema García, M., (2011). Trípode en el que se sustenta una sociedad civilizada:ciudadanía activa, estado democrático y economía ética. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 11(1),102-111.[fecha de Consulta 29 de Julio de 2023]. ISSN: 1657-4702. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127024229009>
- León S., A. R., (2007). El ser profesional del docente venezolano. *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*, (12),189-213.[fecha de Consulta 29 de Julio de 2023]. ISSN: 1316-9505. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65201210>
- León, C. E., (2006). Aplicabilidad de las garantías bancarias a primer requerimiento en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista de Derecho Privado*, (10),103-121.[fecha de Consulta 30 de Julio de 2023]. ISSN: 0123-4366. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=417537586004>
- Marín Toro, A., Link, F., & Valenzuela, F. (2017). Arriendo en propiedad: arraigo y vulnerabilidad residencial en el barrio Puerto de Valparaíso. *Revista INVI*, 32(90),127-157.[fecha de Consulta 30 de Julio de 2023]. ISSN:

0718-1299.

Recuperado

de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25853002005>

Monsiváis, A. (2019). La calidad percibida de los servicios públicos locales y la confianza institucional en México. *Región y Sociedad*, 31(),e1206.[fecha de Consulta 29 de Julio de 2023]. ISSN: 1870-3925. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10259068037>

Morales-Herrera, H. S., (2019). Opinión pública y salud: las discusiones sobre el desarrollo de los servicios de salud pública en El Salvador 1948-1957. *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, XVII(1),81-96.[fecha de Consulta 29 de Julio de 2023]. ISSN: 1665-8027. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74559502006>

Pliscoff -Varas, C., (2017). Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 24(73),141-164.[fecha de Consulta 30 de Julio de 2023]. ISSN: 1405-1435. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105500080063>

Rubio Beltrán, J., (2019). La contratación de los servicios jurídicos en la ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, (11),184-203.[fecha de Consulta 29 de Julio de 2023]. ISSN: . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576462582010>

Tomé, S., (2021). Nuevos ensanches: análisis comparado en cuatro ciudades medias del noroeste español. *EURE*, 47(140),97-116.[fecha de Consulta 30 de Julio de 2023]. ISSN: 0250-7161. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19665133007>

Tornos Mas, J., (2016). Servicios públicos y remunicipalización. *Derecho PUCP*, (76),51-76.[fecha de Consulta 30 de Julio de 2023]. ISSN: 0251-3420. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533662428004>

Wollmann, H., (2019). La provisión de servicios públicos municipales: ¿un movimiento pendular?. *BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de*

Ciencias Sociales, (26),15-29.[fecha de Consulta 30 de Julio de 2023].

ISSN: 1575-0825. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322161687001>

ANEXOS

Anexo 05: Matriz de Operacionalización de Categorías:

Categorías de estudio	Definición Conceptual	Subcategorías	Definición Conceptual	Unidad de Análisis
bonificación adicional por desempeño de cargo	La bonificación diferencial tiene por objeto compensar al servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva, conforme a lo establecido en el literal a) del artículo 53º del Decreto Legislativo N° 276.	Remuneración Total	Es aquella que está constituida por la Remuneración Total Permanente y los conceptos remunerativos adicionales otorgados por Ley expresa, los mismos que se dan por el desempeño de cargos que implican exigencias y/o condiciones distintas al común.”	Expedientes administrativos
		Remuneración Total permanente	Aquella cuya percepción es regular en su monto, permanente en el tiempo y se otorga con carácter general para todos los funcionarios, directivos y servidores de la Administración Pública; y está constituida por la Remuneración Principal, Bonificación Personal, Bonificación Familiar, Remuneración Transitoria para Homologación y la Bonificación por Refrigerio y Movilidad.	Expedientes administrativos

decreto legislativo 276	Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.	-concurso público de méritos	“Se considera un «hecho base» («hecho indicador» que debe estar plenamente probado) que permite conocer otro «hecho consecuencia» («hecho delictivo», si se acredita el delito) y, para ello, se utiliza un «razonamiento basado en el nexo causal y lógico» (conocido como inferencia)”. Caballero, R (2020)	Expedientes administrativos
		- progresión en la carrera administrativa	“el artículo 158° del Código procesal penal, inciso 3, acerca de la valoración de prueba, indica lo siguiente: “(...) 3. La prueba por indicios requiere: a) Que el indicio esté probado; b) Que la inferencia esté basada en las reglas de la lógica, la ciencia o la experiencia; c) Que cuando se trate de indicios contingentes, éstos sean plurales, concordantes y convergentes, así como que no se presenten conindicios consistentes.”	Expedientes administrativos

Fuente: Elaborado por los investigadores

Anexo 06: Matriz de Categorización.

Título: “Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020”.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema General: ¿Cómo se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020?</p> <p>Problemas Específicos: PE 01: ¿Cuáles son los criterios para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación? PE 02: ¿Cuál son los presupuestos que se deben cumplir en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección</p>	<p>Objetivo General: Determinar cómo se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos: OE 01: Analizar los criterios para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020. OE 02: Verificar cómo se obtiene los presupuestos que se deben cumplir en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba.</p>	<p>Hi: Existe criterios para otorgar el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020.</p> <p>H0: No existen criterios para otorgar el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba,</p>	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevista.

<p>Regional de Educación Moyobamba?</p>		<p>2020. Y como Hipótesis Específicas</p> <p>H1: Existe los medios adecuados para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación. y</p> <p>H2: Si es adecuado el procedimiento para el reconocimiento de la Bonificación por Preparación de Clases en la Dirección Regional de Educación</p>	
---	--	--	--

Anexo 07: informe de opinión sobre instrumento de investigación científica

1. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Paul Abanto Merino
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Derecho Administrativo
Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020.
Autor (s) del instrumento (s) : Bustamante Pérez Iris Edith, Cotrina Torres Viko

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

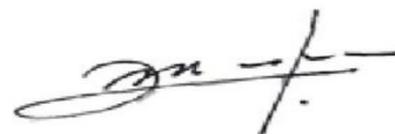
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba 23 de Noviembre 2022



2. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pedro López Mendoza
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Derecho Administrativo
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020.
 Autor (s) del instrumento (s) : Bustamante Pérez Iris Edith, Cotrina Torres Viko

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba 23 de Noviembre 2022

LEX VITA IURE

 Pedro López Mendoza
 ABOGADO - CASH 1966

3. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rubén Fernández Bocanegra
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Derecho Administrativo
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020.
 Autor (s) del instrumento (s) : Bustamante Pérez Iris Edith, Cotrina Torres Viko

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba 23 de Noviembre 2022

GUÍA DE ENTREVISTA

Título de investigación: *“Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020”*.

Nombre y apellidos del entrevistado: _____

Institución que labora: _____

Fecha de la entrevista: _____

Objetivo General: *“Determinar cómo se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020”*.

1. Para comenzar, ¿Cree usted que se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276, en la Dirección Regional de Educación Moyobamba?

2. ¿Cree usted que resulta adecuado que se disponga mediante ley el reconocimiento del derecho y pago de la bonificación especial por preparación de clases y evaluación, bonificación adicional por desempeño del cargo y por preparación de documentos de gestión, sin la exigencia de sentencia judicial y menos en calidad de cosa juzgada?

3. ¿Resulta de importante determinar la base del cálculo para los beneficiarios docentes, activos, cesantes y contratados, para el pago de bonificación?

Objetivos específicos 1: “Analizar los criterios para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020”.

4. ¿Cómo se realiza el reconocimiento a nivel de los procesos judiciales en trámite iniciados por los docentes, activos, cesantes y contratados?

5. ¿Cree usted que existen mecanismos institucionales en la para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020?

6. ¿Bajo la anterior interrogante, como debe realizarse el cálculo para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación?

Objetivos específicos 2: “Verificar cómo se obtiene los presupuestos para que se cumpla con el beneficio en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba”.

7. ¿Cómo se obtiene los presupuestos para que se cumpla con el beneficio en el régimen del decreto legislativo 276?

8. ¿Cómo se realiza el reconocimiento del derecho y que responsabilidad funcional habría para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación?

9. En este contexto, ¿Para Usted indique si resulta procedente crear un fondo de bonificaciones magisteriales para a la atención del beneficio tomando en cuenta que debe financiarse con cargo al presupuesto del sector educación?

Firma del entrevistado

Nombre y apellidos

GUÍA DE ENTREVISTA

Título de investigación: *“Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020”*.

Nombre y apellidos del entrevistado: _____

Institución que labora: _____

Fecha de la entrevista: _____

Objetivo General: *“Determinar cómo se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020”*.

1. Para comenzar, ¿Cree usted que se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276, en la Dirección Regional de Educación Moyobamba?

Que, sobre el derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo, se otorgan complementariamente a la Remuneración Consolidada, en reconocimiento a la naturaleza de la función y cuya finalidad es incrementar el ingreso disponible del personal, las mismas que para algunos que no tienen carácter remunerativo ni pensionable, y no están sujetas a cargas sociales o al pago de tributos.

2. ¿Cree usted que resulta adecuado que se disponga mediante ley el reconocimiento del derecho y pago de la bonificación especial por preparación de clases y evaluación, bonificación adicional por desempeño del cargo y por preparación de documentos de gestión, sin la exigencia de sentencia judicial y menos en calidad de cosa juzgada?

Si resulta adecuado que el magisterio este atendido a través de una ley que reconozca el derecho de los docentes, activos, cesantes y contratados, en sede administrativa, a percibir las bonificaciones dispuestas en el artículo 48 de la Ley 24029, Ley del Profesorado, modificado por la Ley 25212, tomando como base su Remuneración Total, sin la exigencia de sentencia judicial y menos en calidad de cosa juzgada.

3. ¿Resulta de importante determinar la base del cálculo para los beneficiarios docentes, activos, cesantes y contratados, para el pago de bonificación?

Si es importante que los docentes, activos, cesantes y contratados, beneficiarios de las bonificaciones dispuestas en el artículo 48 de la Ley 24029, Ley del Profesorado, modificado por la Ley 25212, reciben el pago de dicho beneficio en base a su Remuneración Total. Ésta es aquella que está constituida por la Remuneración Total Permanente y los conceptos

remunerativos adicionales otorgados por ley expresa, los mismos que se dan por el desempeño de cargos que implican exigencias y/o condiciones distintas al común.

Objetivos específicos 1: “Analizar los criterios para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020”.

4. ¿Cómo se realiza el reconocimiento a nivel de los procesos judiciales en trámite iniciados por los docentes, activos, cesantes y contratados?

En los procesos judiciales en trámite iniciados por los docentes, activos, cesantes y contratados, cuya pretensión se base en el reconocimiento de bonificaciones tomando como base su Remuneración Total, dispuestas en el artículo 48 de la Ley 24029, Ley del Profesorado, modificado por la Ley 25212, la administración, en cumplimiento de la presente ley, se allana a la pretensión, en el extremo referido a tomar como base la Remuneración Total para el cálculo de la bonificación, bajo responsabilidad.

5. ¿Cree usted que existen mecanismos institucionales en la para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020?

Los mecanismos Los procesos judiciales en trámite señalados en el primer párrafo del presente artículo no son impedimento para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley N° 31495 Los docentes, activos, cesantes y contratados, beneficiarios de las bonificaciones dispuestas en el artículo 48 de la Ley 24029, Ley del Profesorado, modificado por la Ley 25212, reciben el pago de dicho beneficio en base a su Remuneración Total.

6. ¿Bajo la anterior interrogante, como debe realizarse el cálculo para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación?

Para tutelar el derecho el cálculo para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo que debe realizarse en base a la Remuneración Total es aquella que está constituida por la Remuneración Total Permanente y los conceptos remunerativos adicionales otorgados por ley expresa, los mismos que se dan por el desempeño de cargos que implican exigencias y/o condiciones distintas al común.

Objetivos específicos 2: “Verificar cómo se obtiene los presupuestos para que se cumpla con el beneficio en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba”.

7. ¿Cómo se obtiene los presupuestos para que se cumpla con el beneficio en el régimen del decreto legislativo 276?

El Ministerio de Educación, los gobiernos regionales, las direcciones y gerencias regionales y las unidades de gestión educativa o las que hagan sus veces emitirán los actos administrativos correspondientes reconociendo el derecho de percibir las bonificaciones dispuestas en el artículo 48 de la Ley 24029, Ley del Profesorado, modificado por la Ley 25212, a favor de los docentes beneficiarios, en base a su Remuneración Total.

8. ¿Cómo se realiza el reconocimiento del derecho y que responsabilidad funcional habría para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación?

Los funcionarios y servidores públicos a cargo de la ejecución de lo dispuesto incurrirán en falta administrativa, en caso de incumplimiento de sus funciones cuando no se active lo dispuesto por el Ministerio de Educación, los gobiernos regionales, las direcciones y gerencias regionales y las unidades de gestión educativa o las que hagan sus veces emitirán los actos administrativos correspondientes reconociendo el derecho de percibir las bonificaciones; ello sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que correspondan.

9. En este contexto, ¿Para Usted indique si resulta procedente crear un fondo de bonificaciones magisteriales para la atención del beneficio tomando en cuenta que debe financiarse con cargo al presupuesto del sector educación?

Resulta procedente la creación de un fondo denominado Fondo de Bonificaciones Magisteriales, el cual debe tener carácter intangible y orientado al pago de deudas por concepto de lo establecido en el artículo 48 de la Ley 24029, Ley del Profesorado, modificado por la Ley 25212. Para efecto de lo antes dispuesto, la Dirección Nacional del Tesoro Público asignará el monto que determine al citado fondo.

Firma del entrevistado

Nombre y apellidos

GUÍA DE ENTREVISTA

Título de investigación: *"Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020"*.

Nombre y apellidos del entrevistado: COZINA HALDOUADO SANDOVAL

Institución que labora: DRE-SH

Fecha de la entrevista: _____

Objetivo General: *"Determinar cómo se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020"*.

1. Para comenzar, ¿Cree usted que se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276, en la Dirección Regional de Educación Moyobamba?

SI

2. ¿Cree usted que resulta adecuado que se disponga mediante ley el reconocimiento del derecho y pago de la bonificación especial por preparación de clases y evaluación, bonificación adicional por desempeño del cargo y por preparación de documentos de gestión, sin la exigencia de sentencia judicial y menos en calidad de cosa juzgada?

SI

3. ¿Resulta de importante determinar la base del cálculo para los beneficiarios docentes, activos, cesantes y contratados, para el pago de bonificación?

SI

Objetivos específicos 1: "Analizar los criterios para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020"

4. ¿Cómo se realiza el reconocimiento a nivel de los procesos judiciales en trámite iniciados por los docentes, activos, cesantes y contratados?

mediante un proceso judicial que da merito a una orden judicial.

5. ¿Cree usted que existen mecanismos institucionales en la para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020?

NO

6. ¿Bajo la anterior interrogante, como debe realizarse el cálculo para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación?

mediante el tiempo que la persona desempeño, a través de un informe dando la conformidad.

Objetivos específicos 2: "Verificar cómo se obtiene los presupuestos para que se cumpla con el beneficio en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba"

7. ¿Cómo se obtiene los presupuestos para que se cumpla con el beneficio en el régimen del decreto legislativo 276?

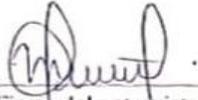
por requerimiento.

8. ¿Cómo se realiza el reconocimiento del derecho y que responsabilidad funcional habría para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación?

Por su contrato

9. En este contexto, ¿Para Usted indique si resulta procedente crear un fondo de bonificaciones magisteriales para a la atención del beneficio tomando en cuenta que debe financiarse con cargo al presupuesto del sector educación?

Si



Firma del entrevistado

CORINA MALDONADO SANDOVAL

Nombre y apellidos

GUÍA DE ENTREVISTA

Título de investigación: *"Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020"*.

Nombre y apellidos del entrevistado: Dick Brive Vásquez Torres

Institución que labora: DRE

Fecha de la entrevista: _____

Objetivo General: *"Determinar cómo se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020"*.

1. Para comenzar, ¿Cree usted que se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276, en la Dirección Regional de Educación Moyobamba?

Si

2. ¿Cree usted que resulta adecuado que se disponga mediante ley el reconocimiento del derecho y pago de la bonificación especial por preparación de clases y evaluación, bonificación adicional por desempeño del cargo y por preparación de documentos de gestión, sin la exigencia de sentencia judicial y menos en calidad de cosa juzgada?

Si

3. ¿Resulta de importante determinar la base del cálculo para los beneficiarios docentes, activos, cesantes y contratados, para el pago de bonificación?

Si

Objetivos específicos 1: "Analizar los criterios para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020".

4. ¿Cómo se realiza el reconocimiento a nivel de los procesos judiciales en trámite iniciados por los docentes, activos, cesantes y contratados?

Por mandato Judicial

5. ¿Cree usted que existen mecanismos institucionales en la para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020?

No

6. ¿Bajo la anterior interrogante, como debe realizarse el cálculo para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación?

Por la acumulación de tiempo de Servicios

Objetivos específicos 2: "Verificar cómo se obtiene los presupuestos para que se cumpla con el beneficio en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba".

7. ¿Cómo se obtiene los presupuestos para que se cumpla con el beneficio en el régimen del decreto legislativo 276?

Por requerimiento

8. ¿Cómo se realiza el reconocimiento del derecho y que responsabilidad funcional habría para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación?

a través de una contratación

9. En este contexto, ¿Para Usted indique si resulta procedente crear un fondo de bonificaciones magisteriales para a la atención del beneficio tomando en cuenta que debe financiarse con cargo al presupuesto del sector educación?

SI



Firma del entrevistado

Dick Brinc Viquez Torres

Nombre y apellidos

GUÍA DE ENTREVISTA

Título de investigación: *"Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020"*.

Nombre y apellidos del entrevistado: Diana Carolina Vargas Zúñiga

Institución que labora: ORE-SM

Fecha de la entrevista: _____

Objetivo General: *"Determinar cómo se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2020"*.

1. Para comenzar, ¿Cree usted que se otorga el Derecho a percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276, en la Dirección Regional de Educación Moyobamba?

Si

2. ¿Cree usted que resulta adecuado que se disponga mediante ley el reconocimiento del derecho y pago de la bonificación especial por preparación de clases y evaluación, bonificación adicional por desempeño del cargo y por preparación de documentos de gestión, sin la exigencia de sentencia judicial y menos en calidad de cosa juzgada?

Si

3. ¿Resulta de importante determinar la base del cálculo para los beneficiarios docentes, activos, cesantes y contratados, para el pago de bonificación?

Si

Objetivos específicos 1: "Análisis los criterios para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020".

4. ¿Cómo se realiza el reconocimiento a nivel de los procesos judiciales en trámite iniciados por los docentes, activos, cesantes y contratados?

Por mandato Judicial

5. ¿Cree usted que existen mecanismos institucionales en la para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación 2020?

No

6. ¿Bajo la anterior interrogante, como debe realizarse el cálculo para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación?

Por la acumulación de tiempo de Servicios

Objetivos específicos 2: "Verificar cómo se obtiene los presupuestos para que se cumpla con el beneficio en el régimen del decreto legislativo 276 en la Dirección Regional de Educación Moyobamba".

7. ¿Cómo se obtiene los presupuestos para que se cumpla con el beneficio en el régimen del decreto legislativo 276?

Por requerimiento

8. ¿Cómo se realiza el reconocimiento del derecho y que responsabilidad funcional habría para percibir una bonificación adicional por desempeño de cargo en la Dirección Regional de Educación?

Por su contrato

9. En este contexto, ¿Para Usted indique si resulta procedente crear un fondo de bonificaciones magisteriales para a la atención del beneficio tomando en cuenta que debe financiarse con cargo al presupuesto del sector educación?

Si

Firma del entrevistado.

Nombre y apellidos

Diana Carolina Vargas Zurita

Diana C. Vargas Zurita
ABON. CASMI 1481

Anexo 10: Solicitud de autorización del Proyecto de Investigación



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Moyobamba, 23 de noviembre de 2022.

SEÑOR:
Director Regional de Educación
jr. varcadillo N° 237 Moyobamba - San Martín
Ciudad. -

Nosotros, Bustamante Pérez Iris Edith identificada con DNI N°70505398 y Cotrina Torres Viko identificado con DNI N°72801264, estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Moyobamba, ante usted me presento saludándolo cordialmente y expongo lo siguiente:

La finalidad del presente documento es para solicitarle, nos autorice realizar la investigación de tesis que lleva por título, "Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020", para obtener el título de Abogado en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Moyobamba, la presente actividad es para realizar análisis de los expedientes que cuenten sobre La bonificación diferencial tiene por objeto compensar al servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva, conforme a lo establecido en el literal a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276; dicha acción investigativa es con fines netamente académicos.

Esperando tener la acogida a esta petición, hacemos propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente.


Bustamante Pérez Iris Edith
DNI N° 41961600


Cotrina Torres Viko
DNI N° 73213369



Adjunto:
Copia de DNI de los estudiantes
Copias del Proyecto de Investigación

Como Electrónico: Bustamantep@ucvvirtual.edu.pe
Cotrinat@ucvvirtual.edu.pe

Celular: 981760752
997222012

Anexo 11: autorización de la entidad del Proyecto de Investigación

 <p>San Martín GOBIERNO REGIONAL</p>	<p>DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>"AÑO DEL PORTALECIBRETO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"</p>
Trámite N° 019-2022624400	
<p><u>CARTA MÚLTIPLE N° 004-2022-GRSM/DRESM/DO/UE.300/OO/RRHH</u></p>	
<p>SEÑORES: IRIS EDITH BUSTAMANTE PÉREZ Bustamantepe@ucvvirtual.edu.pe VIKO COTRINA TORRES Ccotrinato@ucvvirtual.edu.pe Presente. -</p>	
ASUNTO	: Autoriza para realizar investigación de tesis que lleva por título, "Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020"
REF.	: Escrito S/N de fecha 23 de noviembre de 2022 (Exp. 019-2022824412).
FECHA	: Moyobamba, 30 de noviembre de 2022.

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de hacerle llegar mi cordial saludo en representación de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Educación San Martín; y al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para realizar la investigación de tesis que lleva por título, "Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020", para la obtención del título de Abogado en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Moyobamba.

En ese sentido, por medio del presente autorizo a los investigadores Bustamante Pérez, Iris Edith y Cotrina Torres, Viko; responsables del proyecto titulado "Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020", el cual responde a su tema de tesis. Asimismo, se entiende que el objetivo principal de la investigación es de carácter académico; por lo que, implica un manejo confidencial de los expedientes materia de investigación.

Hago propicia la oportunidad para expresarles los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

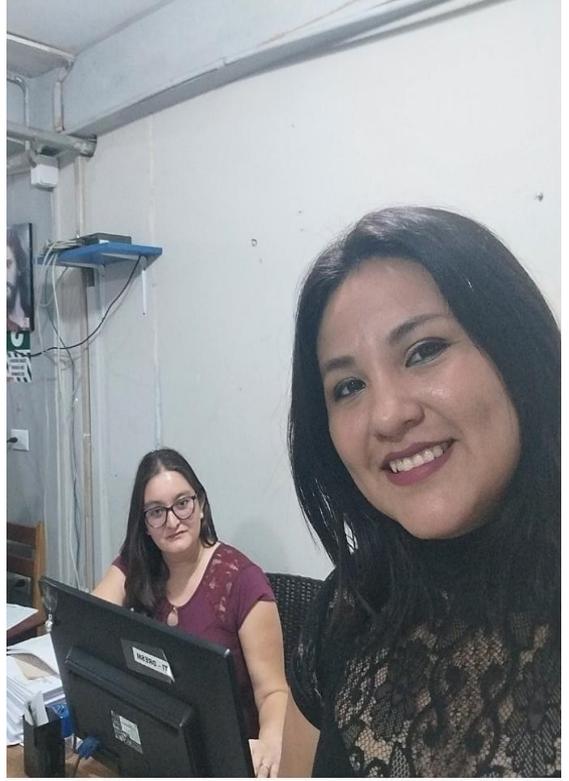


DIRECCIÓN REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación
Oficina de Recursos Humanos
Arno Eduardo Miguel Torres Muñoz
Responsable de Recursos Humanos

<p><small>C.I. ARNO MIGUEL TORRES MUÑOZ 20784 01 10</small></p>	<p>Jrón Varacallo N° 237 - Moyobamba direccion_general@desanmartin.gob.pe</p>	<p>Teléfono: (042) 56-2180 (042) 56-2370</p>
---	---	--

ANEXO 15: Vistas fotográficas





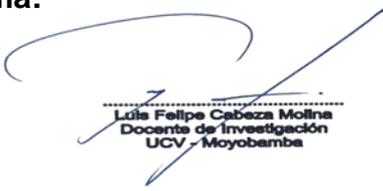
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Luis Felipe Cabeza Molina, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Moyobamba, asesor de la tesis titulada **“Bonificación adicional por desempeño de cargo en el régimen del decreto legislativo 276 Dirección Regional de Educación Moyobamba 2020”** De las autoras; Bustamante Pérez Iris Edith y Cotrina Torres Viko, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % 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 legal 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.

Moyobamba, 23 de noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Cabeza Molina Luis Felipe	
DNI: 41536992	Firma:  Luis Felipe Cabeza Molina Docente de Investigación UCV - Moyobamba
ORCID: 0000-0002-5800-0199	