

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



**TESIS**

**CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE Y LA GESTIÓN DE LAS  
REMUNERACIONES LEY N° 29944 EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

**SECUNDARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE**

**HUANCANÉ-2022**

**PRESENTADA POR:**

**PEDRO SERAFÍN MONZÓN COAQUIRA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PÚBLICO**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](http://www.upsc.edu.pe) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



9.91%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 12 JUN 2024, 11:56 AM

### Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
0.75%

● CHANGED TEXT  
9.16%

## Report #21657517

PEDRO SERAFÍN MONZÓN COAQUIRA CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE Y LA GESTIÓN DE LAS REMUNERACIONES LEY N° 29944 EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANCANÉ-2022 RESUMEN La presente investigación se centra en la relación entre la Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Gestión de las Remuneraciones según la Ley N° 29944 en las Instituciones Educativas Secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané en 2022. El problema general es cómo se relaciona esta calidad del desempeño con la gestión de las remuneraciones en dicho contexto. Las preguntas de investigación abordan específicamente la influencia de la capacitación docente, la evaluación del desempeño, el logro de enseñanza-aprendizaje y el nivel de remuneraciones en esta relación. Los objetivos del estudio son determinar esta relación y analizar cómo diversos factores afectan la calidad del desempeño docente en relación con las remuneraciones. 22 33 La metodología empleada es de tipo básico, con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal, utilizando encuestas como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento. Se consideró una población de 571 docentes, con una muestra de 230 seleccionados de forma probabilística. Para el análisis de datos se utilizó el programa Excel y el paquete estadístico SPSS 27. Se espera que los resultados confirmen

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TESIS

CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE Y LA GESTIÓN DE LAS  
REMUNERACIONES LEY N° 29944 EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

SECUNDARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE  
HUANCANÉ-2022

PRESENTADA POR:

PEDRO SERAFÍN MONZÓN COAQUIRA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

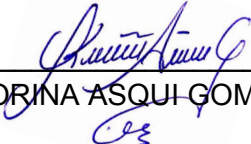
PRESIDENTE

:   
MSc. JOSÉ ELADIO NUÑEZ QUIROGA

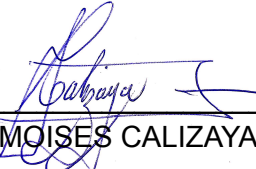
PRIMER MIEMBRO

:   
Dra. MARLENE CUSI MONTESINOS

SEGUNDO MIEMBRO

:   
M.Sc. KORINA ASQUI GOMEZ

ASESOR DE TESIS

:   
Dr. DAVID MOISES CALIZAYA ZEVALLOS

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Lineas de Investigacion: Negocios, Administración

Puno, 26 de junio del 2024

## DEDICATORIA

Agradezco a Dios por permitirme continuar con vida y por guiar mi camino en cada momento a lo largo de esta travesía.

A mi esposa Liber y mis hijos por el apoyo durante este proceso .

Pedro Serafín Monzon Coaquira

## AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Privada San Carlos SAC - Puno, escuela profesional de Contabilidad y Finanzas que forma parte de la Facultad de Ciencias, mi profundo agradecimiento por la formación profesional .

Mi más sincero agradecimiento a los miembros del jurado M.Sc. Jose Eladio Nuñez Quiroga, Korina Asqui Gomez ; M.Sc. Marlene Cusi Montesinos; M.Sc. y a mi asesor de tesis Dr. David Moisés Calizaya Zevallos.

Pedro Serafín Monzon Coaquira

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	9
INDICE DE ANEXOS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>16</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA</b>	<b>19</b>
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	19
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	19
<b>1.3. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>20</b>
1.3.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
1.3.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
1.3.3. ANTECEDENTES LOCALES	24
<b>1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>25</b>
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	25
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>27</b>
	3

2.1.1. EDUCACIÓN DE CALIDAD	27
2.1.2. LEY DE REFORMA MAGISTERIAL	29
2.1.3. DESEMPEÑO LABORAL	36
<b>2.2. DEFINICIONES CONCEPTUALES</b>	<b>39</b>
2.2.1. CALIDAD	39
2.2.2. CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	40
2.2.3. EVALUACIÓN	41
2.2.4. ESCALA	41
2.2.5. MAGISTERIO	42
2.2.6. REMUNERACIÓN	42
<b>2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>43</b>
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	43
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	43
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>	<b>44</b>
3.1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA	44
3.1.2. ORGANIGRAMA.	45
<b>3.2. TAMAÑO DE MUESTRA</b>	<b>46</b>
3.2.1. POBLACIÓN	46
3.2.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA	46
3.2.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA	47
<b>3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS</b>	<b>47</b>
3.3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	47
3.3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	48
3.3.3. ENFOQUE CUANTITATIVO	48
3.3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
<b>3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>	<b>49</b>

3.4.1. VARIABLES	51
3.4.2. VARIABLES ESPECÍFICAS	51
<b>3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO</b>	<b>51</b>
3.5.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	51
3.5.2. ESCALA DE LIKERT PARA MEDIR ACTITUDES	54
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>4.1. EXPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>57</b>
4.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	57
4.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DE REMUNERACIONES LEY N° 29944	81
<b>4.2. OBJETIVO GENERAL</b>	<b>87</b>
4.2.1. OBJETIVO ESPECÍFICO 01	89
4.2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 02	92
4.2.3. OBJETIVO ESPECÍFICO 03	94
4.2.4. OBJETIVO ESPECÍFICO 04	95
<b>4.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS</b>	<b>98</b>
4.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	98
4.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	100
4.4.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	102
4.4.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	103
4.4.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4	105
<b>4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>107</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>111</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>113</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>115</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>120</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 01:</b> Operacionalización de variables	49
<b>Tabla 02:</b> Rango Alfa de Cronbach	52
<b>Tabla 03:</b> Validez del instrumento para la Variable Independiente: Gestión y calidad del desempeño laboral docente	53
<b>Tabla 04:</b> Validez del instrumento para la Variable Dependiente: Gestión de remuneraciones	53
<b>Tabla 05:</b> Prueba de normalidad.	55
<b>Tabla 06:</b> Conocimiento del régimen laboral de la ley magisterial 29944.	57
<b>Tabla 07:</b> Conformidad con la reglamentación de la Ley 29944.	59
<b>Tabla 08:</b> Cumplimiento del pago de remuneraciones por ascenso.	60
<b>Tabla 09:</b> Satisfacción con el Régimen Laboral Único según la Ley Magisterial	62
<b>Tabla 10:</b> Oportunidad del Presupuesto para Pago de Escalas según Ley 29944	63
<b>Tabla 11:</b> Satisfacción con las Remuneraciones Vacacionales Percibidas	65
<b>Tabla 12:</b> Satisfacción con el beneficio de la CTS por los años trabajados	66
<b>Tabla 13:</b> Satisfacción con la Remuneración de Aguinaldo en Relación al Sector Privado	68
<b>Tabla 14:</b> Satisfacción con el Pago del Beneficio de Sepelio y Luto según la Ley	69
<b>Tabla 15:</b> Satisfacción con el Ascenso por Experiencia en Escalafón Magisterial	71
<b>Tabla 16:</b> Docentes Contratados y Carrera Pública Magisterial	72
<b>Tabla 17:</b> Acceso a Carrera Magisterial por Prueba Única	74
<b>Tabla 18:</b> Acceso a Beneficios mediante PUN para Docentes	75
<b>Tabla 19:</b> Estabilidad laboral como docente nombrado	77
<b>Tabla 20:</b> Capacitaciones de especialidad para docentes formadores	78
<b>Tabla 21:</b> Gestión y calidad del desempeño laboral docente	80
<b>Tabla 22:</b> Gestión de Remuneraciones Ley N° 29944	81
<b>Tabla 23:</b> Capacitaciones.	82
	6

<b>Tabla 24:</b> Evaluación	84
<b>Tabla 25:</b> Enseñanza aprendizaje	85
<b>Tabla 26:</b> Nivel de Remuneraciones	86
<b>Tabla 27:</b> Gestión y Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Gestión de las Remuneraciones Ley N° 29944.	88
<b>Tabla 28:</b> Cruce entre las variables: Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y Capacitación Docente.	90
<b>Tabla 29:</b> Cruce entre las variables:Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y Evaluación	92
<b>Tabla 30:</b> Cruce entre las variables: Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y el logro de enseñanza aprendizaje.	94
<b>Tabla 31:</b> Cruce entre las variables:Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y Nivel de remuneraciones	96
<b>Tabla 32:</b> Validez del Instrumento para la hipótesis general	98
<b>Tabla 33:</b> Prueba del Coeficiente de Spearman entre las variables: Gestión y Calidad del Desempeño Laboral Docente y Gestión del Nivel de Remuneraciones Ley N° 29944.	99
<b>Tabla 34:</b> Validez del Instrumento para la hipótesis específica 1	100
<b>Tabla 35:</b> Prueba de Correlación de Spearman entre las variables: Gestión y Calidad del desempeño laboral docente y la Capacitación.	101
<b>Tabla 36:</b> Validez del Instrumento para la hipótesis específica 2	102
<b>Tabla 37:</b> Prueba de Correlación de Spearman entre la variable: Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Evaluación Docente	103
<b>Tabla 38:</b> Validez del Instrumento para la hipótesis específica 3	104
<b>Tabla 39:</b> Prueba de Correlación de Spearman entre la variable: Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y el logro de enseñanza aprendizaje.	105
<b>Tabla 40:</b> Validez del Instrumento para la hipótesis específica 4	106

**Tabla 41:** Prueba de Correlación de Spearman entre la variable: Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y Nivel de Remuneraciones.

107

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 01:</b> Organigrama de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané.	45
<b>Figura 02:</b> Ubicación geoespacial de la UGEL de Huancané.	46
<b>Figura 03:</b> Conocimiento del régimen laboral de la ley magisterial 29944.	58
<b>Figura 04:</b> Conformidad con la reglamentación de la Ley 29944.	59
<b>Figura 05:</b> Cumplimiento del pago de remuneraciones por ascenso.	61
<b>Figura 06:</b> Satisfacción con el Régimen Laboral Único según la Ley Magisterial	62
<b>Figura 07:</b> Oportunidad del Presupuesto para Pago de Escalas	64
<b>Figura 08:</b> Satisfacción con las Remuneraciones Vacacionales Percibidas	65
<b>Figura 09:</b> Satisfacción con el beneficio de la CTS por los años trabajados	67
<b>Figura 10:</b> Satisfacción con la Remuneración de Aguinaldo en Relación al Sector Privado	68
<b>Figura 11:</b> Satisfacción con el Pago del Beneficio de Sepelio y Luto según la Ley	70
<b>Figura 12:</b> Satisfacción con el Ascenso por Experiencia en Escalafón Magisterial	71
<b>Figura 13:</b> Docentes Contratados y Carrera Pública Magisterial	73
<b>Figura 14:</b> Acceso a Carrera Magisterial por Prueba Única	74
<b>Figura 15:</b> Acceso a Beneficios mediante PUN para Docentes	76
<b>Figura 16:</b> Estabilidad laboral como docente nombrado	77
<b>Figura 17:</b> Capacitaciones de especialidad para docentes formadores	79
<b>Figura 18:</b> Gestión y calidad del desempeño laboral docente	80
<b>Figura 19:</b> Gestión de Remuneraciones Ley N° 29944.	81
<b>Figura 20:</b> Capacitación.	83
<b>Figura 21:</b> Evaluación	84
<b>Figura 22:</b> Dimensión: Enseñanza aprendizaje	85
<b>Figura 23:</b> Dimensión: Nivel de remuneraciones	87
<b>Figura 24:</b> Gestión y Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Gestión de las Remuneraciones Ley N° 29944	89
	9

<b>Figura 25:</b> Calidad del Desempeño Laboral Docente y Capacitación docente	91
<b>Figura 26:</b> Gestión y Calidad del Desempeño Laboral Docente y Evaluación	93
<b>Figura 27:</b> Gestión y Calidad del Desempeño Laboral Docente y Enseñanza aprendizaje	95
<b>Figura 28:</b> Calidad del Desempeño Laboral Docente y el Nivel de remuneraciones	97
<b>Figura 29:</b> Base de datos 1.	127
<b>Figura 30:</b> Base de datos.	128
<b>Figura 31:</b> Base de datos.	129
<b>Figura 32:</b> Base de datos.	130
<b>Figura 32:</b> Evidencia aplicación del instrumento.	133
<b>Figura 33:</b> Evidencia aplicación del instrumento.	134
<b>Figura 34:</b> Evidencia aplicación del instrumento.	134

## INDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 01:</b> Matriz de consistencia	121
<b>Anexo 02:</b> Instrumento de recolección de datos	123
<b>Anexo 03:</b> Base de datos del instrumento y la aplicación del Alfa de Cronbach	127
<b>Anexo 04:</b> Primera ficha de validación de instrumento de investigación	131
<b>Anexo 05:</b> Segunda ficha de validación de instrumento de investigación	132
<b>Anexo 06:</b> Panel fotográfico	133

## RESUMEN

La presente investigación se centra en la relación entre la Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Gestión de las Remuneraciones según la Ley N° 29944 en las Instituciones Educativas Secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané en 2022. El problema general es cómo se relaciona esta calidad del desempeño con la gestión de las remuneraciones en dicho contexto. Las preguntas de investigación abordan específicamente la influencia de la capacitación docente, la evaluación del desempeño, el logro de enseñanza-aprendizaje y el nivel de remuneraciones en esta relación. Los objetivos del estudio son determinar esta relación y analizar cómo diversos factores afectan la calidad del desempeño docente en relación con las remuneraciones. La metodología empleada es de tipo básico, con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal, utilizando encuestas como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento. Se consideró una población de 571 docentes, con una muestra de 230 seleccionados de forma probabilística. Para el análisis de datos se utilizó el programa Excel y el paquete estadístico SPSS 27. Se espera que los resultados confirmen la relación entre la gestión y calidad del desempeño laboral docente y la gestión de las remuneraciones, contribuyendo así a mejorar la comprensión y la toma de decisiones en el ámbito educativo.

**Palabras Clave:** Calidad, Desempeño, Docente, Gestión, Laboral.

## ABSTRACT

The present research focuses on the relationship between the Quality of Teacher Work Performance and the Management of Remunerations according to Law No. 29944 in the Secondary Educational Institutions of the Local Educational Management Unit of Huancané in 2022. The general problem is how to relates this quality of performance to the management of remuneration in said context. The research questions specifically address the influence of teacher training, performance evaluation, teaching-learning achievement, and the level of remuneration on this relationship. The objectives of the study are to determine this relationship and analyze how various factors affect the quality of teaching performance in relation to remuneration. The methodology used is basic, with a quantitative approach of non-experimental cross-sectional design, using surveys as a data collection technique and the questionnaire as an instrument. A population of 571 teachers was considered, with a sample of 230 selected probabilistically. The Excel program and the SPSS 27 statistical package were used for data analysis. It is expected that the results confirm the relationship between the management and quality of teaching work performance and the management of remuneration, thus contributing to improving understanding and decision-making. of decisions in the educational field.

**Keywords:** Quality, Performance, Teaching, Management, Labor.



## INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas dependiente de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané, siendo una entidad encargada de la administración de la educación, a través de su plan operativo aprobado con Resolución Directoral N° 1499-2023-DUGELH, de fecha 24 de mayo de 2023, siendo este plan un instrumento de gestión para ejecutar y reevaluar las actividades a desarrollarse en los años 2024 a 2026 dentro de su jurisdicción de UGEL-HUANCANÉ., en el documento está establecido la obligación de cumplir el Plan Operativo Institucional y sus dependencias, con firma de responsabilidad por parte del titular de la entidad, siendo uno de sus objetivos elevar el nivel de rendimiento académico a través de la gestión y calidad del desempeño docente a través de la capacitación, evaluación, enseñanza aprendizaje y nivel de remuneraciones enmarcados dentro de la Ley 29944, el estudio se enmarcó en la problemática sobre la Gestión y Calidad de desempeño laboral en aplicación y su repercusión de la ley de reforma magisterial N° 29944 en la calidad educativa relacionados a la capacitación permanente de docentes, los estímulos remunerativos, evaluación de los docentes, gestión educativa en el logro de enseñanza aprendizaje las cuales permitan que las instituciones educativas públicas secundarios puedan llegar a cumplir los resultados esperados, en base a los logros obtenidos pueda gestionarse el nivel de la escala remunerativa de los profesores de dichas instituciones educativas a través de la gestión de sus autoridades competentes, por otro lado el estudio del tema nos ha permitido establecer el nivel de cumplimiento de la Ley N° 29944, (Ley de Reforma Magisterial, 2013) así como su reglamentación por parte de los funcionarios, docentes, administrativos y servidores en general.

En el contexto de las ciencias económicas y los negocios, este estudio se inscribe específicamente en el área de Contabilidad y Finanzas. Dentro de esta área, se encuentra alineado con la línea de investigación de Negocios y Administración. En otras palabras, el estudio se centra en comprender la relación entre la gestión de recursos humanos en el ámbito educativo y su impacto en la calidad del desempeño laboral docente. Esto implica analizar cómo la gestión de las remuneraciones, regida por la Ley

N° 29944, influye en la eficacia de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané en 2022.

El propósito fundamental de esta investigación es indagar y comprender la dinámica subyacente entre la calidad del desempeño laboral docente y la gestión de las remuneraciones en el contexto educativo mencionado. Se busca profundizar en cómo estas variables se relacionan y, más importante aún, cómo influyen en la calidad global de la educación impartida en las instituciones secundarias de Huancané. La comprensión de estos factores es esencial para informar políticas y prácticas educativas efectivas que promuevan una mejora sostenida en los niveles de enseñanza y aprendizaje.

El trabajo de investigación esta estructura en 04 capítulos:

**Capítulo I:** Se abordó la exposición del problema a investigar, se incluyeron los antecedentes sobre el tema y se plantearon los objetivos.

**Capítulo II:** Se abordó el desarrollo del marco teórico relacionado a las variables en estudio, el marco conceptual y las hipótesis.

**Capítulo III:** Se detalla la metodología aplicada en la investigación, incluyendo la descripción de la zona de estudio, población, tamaño de la muestra, el tipo y diseño de investigación, la técnica y el instrumento utilizado para recolectar la información.

**Capítulo IV:** Se desarrolló la exposición, análisis y discusión de los resultados seguido de las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La calidad del desempeño laboral docente se relaciona estrechamente con la gestión de la capacitación en el contexto de las Instituciones Educativas Secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané en 2022. La capacitación docente es crucial para mejorar las habilidades y competencias de los profesores, lo que a su vez puede influir positivamente en su desempeño laboral. La Ley N° 29944 establece disposiciones para la formación y capacitación continua del personal docente, lo que implica que una gestión efectiva de esta capacitación puede conducir a una mejora en la calidad del desempeño docente en estas instituciones.

La evaluación del desempeño laboral docente también juega un papel significativo en la relación entre la gestión y la calidad del desempeño docente. La evaluación proporciona retroalimentación sobre el rendimiento de los docentes, identificando áreas de fortaleza y áreas de mejora. Una gestión adecuada de este proceso puede garantizar que la evaluación sea justa, transparente y efectiva, lo que puede motivar a los docentes a mejorar su desempeño y contribuir así a una mayor calidad educativa.

El logro de enseñanza-aprendizaje está intrínsecamente ligado tanto a la gestión como a la calidad del desempeño laboral docente. La manera en que los docentes gestionan sus aulas y enseñan influye directamente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Una gestión eficaz, combinada con un alto nivel de desempeño docente, puede crear un

entorno propicio para el aprendizaje, lo que puede traducirse en mejores resultados académicos para los estudiantes.

Finalmente, el nivel de remuneraciones también puede influir en la relación entre la gestión y la calidad del desempeño laboral docente. Una remuneración justa y competitiva puede ser un incentivo importante para atraer y retener a docentes talentosos y motivados. Una gestión adecuada de las remuneraciones, en línea con las disposiciones de la Ley N° 29944, puede contribuir a mejorar la moral y la satisfacción laboral de los docentes, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su desempeño y en la calidad educativa en general.

La calidad de la educación es vista actualmente como un problema potencial en el país en todos los niveles de gobierno como resultado del mal rendimiento y desempeño académico de los profesores en la sociedad peruana ya que se basa en los puntajes bajos que obtienen los estudiantes en las pruebas estandarizadas a escala nacional como internacional. Para mejorar la calidad de la educación en el país, estos referentes ayudan a implementar reformas educativas de gran alcance y evaluar el desempeño pedagógico de los docentes mediante el uso de pruebas estandarizadas nacionales y cambios de normas legales en relación a educación (Martínez Chairez et al., 2016).

Banco Mundial (2006), muchos sistemas educativos muestran problemas de corto y largo plazo. Esta situación tiene una clara relación con la mala calidad del producto. La educación, especialmente para los pobres, significa que hay brechas y responsabilidades ante los ciudadanos, especialmente hacia los ciudadanos pobres. En estas situaciones, los pobres no tienen voz para obtener la solución que necesitan. Como resultado, los gobiernos descuidan las necesidades educativas de los ciudadanos, especialmente de los ciudadanos más pobres. Sin embargo, incluso si el gobierno satisface las necesidades de la población, la respuesta será inadecuada: No existe un estándar de servicio a nivel nacional por la geografía que tenemos (costa, sierra y selva) y ello dificulta implementar paralelamente los mismos, alcanzando reformas a muy pocos de ellos. Asimismo se dificultan las acciones de control de aprendizaje. A través de la ley N° 29944, (Ley de

Reforma Magisterial, 2013), se relaciona trascendentalmente con el desempeño laboral de los docentes del nivel básico regular conjuntamente con la gestión de remuneraciones, de tal manera que existe una interrelación entre el estado y los profesores que prestan sus servicios en las instituciones y programas educativos del sector público en los Niveles de Educación Básica y Técnico descentralizados, regulando lo pertinente a los deberes y derechos, formación continua, que señala a través de la Administración de la ley N° 29944 de la Carrera Pública Magisterial, su aspecto disciplinario, su aspecto evaluativo, sus niveles remunerativos de acuerdo a la escala magisterial, sus incentivos y estímulo concordante con el (Decreto Supremo N.° 014-2008-ED., 2008) de fecha 3 de julio que aprueba la mejora de la calidad de la formación docente impulsado por el (Decreto Legislativo N.° 998, 2008) Reglamento de la Condecoración de Palmas Magisteriales dado por (Decreto Supremo N.° 007-2005-ED, 2005) Características de la Remuneración Integral Mensual (RIM) (Ley N.° 30002, 2013).

Como se aprecia a nivel nacional el sector educativo público sopesa cambios constantes en la legislación, políticas curriculares y administrativas, obligando a los docentes ir a la par ya sea de forma individual o grupal, percatarse constantemente de estos cambios, para afrontar los retos que exige una educación globalizada en donde mucho de los docentes no aceptan ni desean cambios, son renuentes al cambio. y como tal la motivación resulta ser un factor importante. La motivación para un buen equilibrio motivacional personal y de la organización es dotar al individuo de metas que deseen alcanzar en el largo y corto plazo, fundamentalmente lo relacionado con la homologación periódica que se genere por procesos inflacionarios y la aplicación de la voluntad docente.

Por lo tanto sumado a las habilidades que deben tener los servidores encaminados en la docencia básica regular deben desarrollar estrategias participativas en trabajo de equipo diseñar y ejecutar planes operativos proyectos estratégicos, que fortalecerán el desarrollo de capacidades, procesos didácticos acorde con la realidad regional local y nacional con calidad al compás de los países del primer mundo.

Los docentes y el personal administrativo, incluidos los directores, son parte integral de la prestación de servicios educativos. Así como los responsables de los distintos niveles de gobierno local, regional y nacional. Lamentablemente no hay información sobre los empleados de este último. Al menos públicamente, no se obtuvieron resultados de las evaluaciones del personal de las unidades de la Educación Local (UGEL), la Educación Regional (DRE) o el Ministerio de Educación (Minedu). (Guadalupe et al., 2018).

En tal sentido la ley Administrativa de reforma magisterial considera la meritocracia en base a resultados y los incentivos se aplican en función al nivel de preparación individual, preparación de clase y la calidad de desempeño, por otro lado la mayor cantidad de docentes no logran alcanzar el nivel de escalas remunerativas , estímulos, ascensos a causa de la dejadez, desinterés, apatía y entre otros, consecuentemente se continúa con el incumplimiento de dominio, competencias y desempeño docente.

Finalmente se observa que en la Ugel de Huancané laboran docentes sin el grado de maestría siendo este uno de los elementos para el ascenso a otras categorías remunerativas y como tal van quedando relegados sin poder aspirar a una mejora de cambio de nivel ni mucho menos en lo personal.

## **1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo se relaciona la Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Gestión de las Remuneraciones Ley N° 29944, en las Instituciones Educativas Secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cómo se relaciona La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con la “capacitación” de docentes, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022?
- ¿Cómo se relaciona La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, a través de la evaluación, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022?

- ¿Cómo se relaciona La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con el logro de enseñanza aprendizaje, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022?
- ¿Cómo se relaciona La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con el nivel de Remuneraciones, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022?

### **1.3. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Medrano (2021), en su tesis titulada “*Gestión de la calidad en la Unidad de Educación Continua y Posgrado (UECP) de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.*” Tuvo como objetivo analizar la gestión de calidad del departamento educativo del Colegio Regional de Educación Continua y de Posgrado Multidisciplinaria (UECP), Managua. Aplicando una metodología cuantitativa, de nivel descriptivo, bajo un paradigma positivista con una población de 52 personas arribando a las siguientes conclusiones Universidad Continua y de Postgrado y Multidisciplinario( UECP) enfrenta varias limitaciones relacionadas con la mejora curricular, la gestión del talento, la eficiencia administrativa y financiera, la eficacia de los procesos de enseñanza y aprendizaje, la provisión de infraestructura, la falta del equipamiento técnico, los procesos de seguimiento de los graduados y, especialmente, la falta de una cultura de servicio.

Yabar (2022), en su tesis titulada “*Sistema de Gestión de la Calidad Educativa de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Postgrado, 2019*”. Tuvo como objetivo analizar el “Sistema de Gestión de Calidad Educativa en la ESGE – EPG”, 2019. Aplicando una metodología de investigación bajo el enfoque: cualitativo, tipo teórico. empírico, método hermenéutico con una población de 3 oficiales de la ESGE – EPG, expertos en las categorías de estudio. arribando a las siguientes conclusiones. En general, se puede concluir que la ESGE-EPG 2019 Pérdida de continuidad del estatus de certificación otorgada por el SINEACE Sobre el correcto funcionamiento de los sistemas

de gestión de la información en 2018. La calidad de la educación está influenciada por factores externos e internos, que es un aspecto que influenció en la educación. Una mirada a los factores negativos que provocaron interrupciones en 2020. En un mundo globalizado, la calidad de la educación es un aspecto importante para alcanzar una Educación más alta.

### **1.3.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Puraca (2022), En su investigación titulada "Impacto de la ley reforma magisterial 29944 y gestión estratégica del proyecto educativo nacional en la provincia de Azángaro 2022", el autor estableció como objetivo general la tarea de "Evaluar la correlación entre el impacto de la Ley Reforma Magisterial 29944 y la gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional en la provincia de Azángaro para el año 2022". La metodología empleada para alcanzar dicho objetivo fue de diseño no experimental, de tipo transversal y con enfoque descriptivo correlacional, utilizando un enfoque cuantitativo. La población objeto del estudio consistió en 1082 docentes de la UGEL, pertenecientes a instituciones educativas de nivel secundario en la provincia de Azángaro. La muestra seleccionada comprendió a 284 docentes, y la herramienta principal utilizada fue la encuesta, aplicada mediante un cuestionario con escala Likert. La conclusión derivada de la hipótesis general sugiere la presencia de una correlación positiva significativa, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,749. Este resultado respalda la existencia de una relación significativa entre la Ley Reforma Magisterial 29944 y la gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional en la provincia de Azángaro para el año 2022.

(Landeo & Rodriguez, 2022), En su estudio conjunto sobre la reincorporación excepcional de docentes interinos cesados debido a la Ley N° 29062 - Ley de la Carrera Pública Magisterial, el objetivo fue identificar irregularidades en las propuestas legislativas relacionadas. La investigación, de tipo descriptivo y transversal, utilizó encuestas para recopilar información. Las conclusiones hicieron mención a la existencia de controversias e incertidumbres legales en el proceso de ingreso a la carrera pública, regulado por la mencionada ley.



Ccopa & Ccopa (2019), en su investigación conjunta *“Influencia de la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial en la actitud de los docentes de la I.E.MxSagrado Corazón de Jesús, Distrito Wanchaq – Cusco 2017”*. Su propósito general fue determinar qué tan relacionada está la Ley de Reforma Docente con las actitudes docentes de I.E. Mx Sagrado Corazón de Jesús Wanchaq-Cantón Cusco, 2017. En el diseño descriptivo correlacional, la población está conformada por docentes y docentes de primaria y secundaria, el instrumento es una escala de calificación tipo Likert, concluyendo que existe una relación directa entre la Ley de Reforma Docente n -ro 29944 y las actitudes docentes de los docentes, por lo que el alcance más amplio de la ley de reforma promueve la formación de actitudes positivas hacia el proceso de aprendizaje y/o en el desarrollo de las actividades educativas.

Bernal (2019), en su investigación denominada *“Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, Año 2018 según ley de reforma magisterial”* El objetivo fue buscar y conocer cuáles son las consecuencias jurídicas para la estabilidad laboral de los docentes en Ugel 04 según la ley de reforma docente 29944 de 2018. En la recolección de datos, utilizando la técnica de la entrevista, se utilizó un instrumento, la guía de entrevista, Se utilizó para llegar a la conclusión. que la reforma educativa ley 29944 tiene consecuencias jurídicas para la estabilidad laboral de los docentes, se debe a la mala aplicación de la norma, la falta de capacitación, materiales didácticos y las malas condiciones laborales, y no favorece al docente que infringe los derechos. . trabajar con la mala implementación de los cálculos propuestos en la ley..

Paredes (2018), el objetivo de esta investigación es proponer un programa de acompañamiento pedagógico directivo para mejorar el desempeño docente en la I.E. 70400 Virgen del Carmen, ubicada en Santa Lucía - Lampa, Puno, en el año 2019. Esta investigación tiene un enfoque descriptivo y propositivo en su diseño. Se emplearon técnicas de encuestas y observaciones, utilizando cuestionarios y fichas de observación como herramientas para recolectar información. Los hallazgos indican que la mayoría de

los docentes muestran un nivel de desempeño regular, y el acompañamiento pedagógico se lleva a cabo de manera satisfactoria en su mayoría, aunque con margen de mejora.

Panez & Ramos (2021), En su investigación conjunta titulada "Implicancias de la ley de la reforma magisterial 'Ley N° 29944' en la situación del docente de la Institución Educativa Nuestra Señora de Cocharcas-2016", el propósito central fue determinar los efectos derivados de la implementación de la Ley de Reforma Magisterial "Ley N° 29944" en las condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa "Nuestra Señora de Cocharcas" en Huancayo durante el año 2016. Este estudio se encuadra en la categoría de trabajo sustantivo-descriptivo, adoptando un diseño descriptivo correlacional. Las técnicas empleadas incluyeron el análisis documental, la observación y la aplicación de encuestas.

Las conclusiones obtenidas indican que la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial "Ley N° 29944" afecta negativamente la situación laboral de los docentes de la Institución Educativa "Nuestra Señora de Cocharcas" en Huancayo durante el año 2016. Esta afirmación se respalda mediante la contrastación de hipótesis, donde el valor de la Chi cuadrada es de 29,362 puntos. Este valor supera la chi cuadrada de referencia en la tabla, considerando 1 grado de libertad y un nivel de significancia del 0,05.

Licono (2018), en la investigación titulada "Ley de Reforma Magisterial y su Relación con el Desempeño Laboral en los Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad del Cusco 2017", el objetivo principal fue identificar la conexión entre la Ley de Reforma Magisterial y el rendimiento laboral de los docentes en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco. Para recopilar la información necesaria, se emplearon cuestionarios y entrevistas dirigidas. Los resultados de la investigación concluyen que existe una relación directa y significativa entre la Ley de Reforma Magisterial y el desempeño laboral de los docentes. Esta relación se caracteriza por una correlación alta, expresada como  $r = 0$ . Según la tabla de valoración de correlación, este valor indica un nivel moderado y directo de relación entre las variables. En otras palabras, se establece que la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial está positivamente

asociada con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas emblemáticas de la Ciudad del Cusco en el año 2017.

### 1.3.3. ANTECEDENTES LOCALES

Calsin (2019), en la presente investigación titulada *“Prácticas de Liderazgo Pedagógico Directivo el Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Primaria de la Región Puno”*. Su objetivo es describir y determinar la relación entre las prácticas de liderazgo pedagógico instruccional y la eficacia docente. Desarrollado como parte de una investigación cuantitativa, descriptiva y transversal, el estudio presenta resultados empíricos sobre las interrelaciones de variables en cada momento del tiempo. Para lograr los objetivos planteados se utilizó una muestra estratificada compuesta por 92 docentes de 18 escuelas primarias públicas de la ciudad de Puno. La representatividad de la muestra y la confiabilidad de los instrumentos permitieron concluir que el tipo de relación entre las variables de investigación es en promedio positiva, con un valor de 0,701 según la escala de valores de correlación de Pearson, y el efecto es múltiple. . entre ellos, porque se centra en la calidad de la práctica docente, la calidad del currículo, la evaluación y el desarrollo profesional del docente.

Coronado-Chalco & Lujano-Ortega (2022), En su investigación conjunta sobre la acreditación y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la Península de Chucuito en Perú, buscamos establecer la relación entre el conocimiento sobre acreditación y el desempeño de los docentes. Empleamos un diseño no experimental correlacional, enfocado en los docentes de estas instituciones, con una muestra aleatoria de 30 seleccionados. Utilizamos estadística descriptiva, como cuadros de distribución de frecuencia, y análisis inferencial, específicamente la prueba no paramétrica de la chi-cuadrado (19.15). Nuestros hallazgos muestran una correlación significativa, demostrada por la prueba de correlación de Pearson con un valor de  $r = 0.732$ , lo que indica una relación notable entre el conocimiento de acreditación y el desempeño docente en este contexto educativo específico.

Gamero (2022), En el estudio "Monitoreo y desempeño docente en una institución educativa secundaria de Puno-2021", nos propusimos determinar la relación entre el monitoreo y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional, en el distrito de Puno durante el año escolar 2021. Nuestro enfoque de investigación fue aplicado, utilizando un diseño descriptivo - correlacional. Para nuestro análisis, consideramos a 46 profesores como muestra, empleando la ficha del buen desempeño docente y un cuestionario como instrumentos de recolección de datos. Nuestros hallazgos concluyen que hay una relación directa y significativa entre el monitoreo pedagógico y el desempeño de los docentes en esta institución durante el año escolar 2021. Esta relación fue validada mediante la prueba estadística de Rho de Spearman, con un resultado de ( $p < 0.01$ ;  $\rho = 0.731$ ), lo que respalda la hipótesis estadística alternativa que planteamos.

#### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar la Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Gestión de las Remuneraciones Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022

##### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con la "capacitación" de docentes, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.
- Determinar la Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, a través de la evaluación, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.
- Determinar la Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con el logro de enseñanza aprendizaje Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.

- Determinar cómo se relaciona La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con el nivel de Remuneraciones, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. EDUCACIÓN DE CALIDAD

Es de suma importancia la educación en la vida de las personas, especialmente de las niñas, los niños y los jóvenes, y su papel transformador en la sociedad. Pero lo más importante es que la educación es un derecho humano universal reconocido en varios tratados internacionales. Requieren que los países participantes lo cumplan y garanticen. Este año, 2023, desde que la Asamblea General de las Naciones Unidas acordó los Objetivos de Desarrollo Sostenible y una serie de metas para alcanzar un futuro sostenible para 2030, que incluye asegurar una educación de calidad para todos, la educación sigue enfrentando una crisis global significativa, exacerbada por la pandemia, a pesar de los compromisos internacionales establecidos.

En respuesta, el Secretario General de la ONU convocó una Cumbre sobre la Transformación de la Educación para reflexionar sobre la crisis educativa y buscar soluciones alternativas para transformar el sistema educativo. Además, ese mismo año, la UNESCO publicó el informe *Re imaginar nuestro futuro juntos: un nuevo contrato social para la educación*, que describe la situación actual y emergente, justificaba el renacimiento de la educación y creaba. Sobre esta base, el informe es un llamado. para la investigación y la innovación, así como para la solidaridad global y la cooperación internacional. Teniendo en cuenta lo anterior, el 24 de enero se celebró el quinto Día Internacional de la Educación con el lema "Invertir en las personas, prioridad en la educación", que llamó enérgicamente a la movilización de políticas y recursos en el

sistema educativo y enfatizó la necesidad de transformar, por ejemplo, la educación.

Sistema educativo.

(<https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/educacion-en-el-peru-breves-apuntes-so-bre-como-garantizar-una-educacion-de-calidad/>)

## **EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN ACADÉMICA**

Martínez (2012) La evaluación implica valorar la calidad o nivel de un evento, proceso o artículo. Para ello, implica analizar la situación, establecer criterios y referencias, identificar variables relevantes, medir con indicadores específicos y seleccionar elementos para evaluar. Es importante recordar que la evaluación es relativa, se relaciona con un marco conceptual y lógico particular, y no puede proporcionar resultados definitivos o absolutos.

El propio Martínez podría tener una definición más práctica de que la evaluación es un proceso orientado a la decisión y la acción que apunta a determinar la relevancia, la eficacia, la eficiencia, el impacto y la sostenibilidad. - Metas definidas o estándares claros (Durán et al., 2019).

Consecuentemente se debe de aplicar los siguientes criterios para mejorar la calidad educativa :

- Optimizar la ejecución presupuestaria en educación para garantizar un uso más eficiente de los recursos financieros asignados.
- Proporcionar formación integral a los docentes, abarcando tanto las habilidades pedagógicas alineadas con el currículo nacional como las herramientas metodológicas y competencias psicosociales necesarias para gestionar dinámicas emocionales en el aula. Esta capacitación debe incluir la promoción de la resolución de conflictos de manera tranquila y respetuosa, así como la acogida de la diversidad en el aula, considerando alumnos con discapacidad, residentes locales y extranjeros. Además, es crucial capacitar a los educadores en el uso de nuevas tecnologías para mejorar la efectividad de su enseñanza, contribuyendo así a una mayor adaptabilidad de la oferta educativa..

A pesar de las serias deficiencias de las autoridades ejecutiva y legislativa, es imperativo que las escuelas públicas aborden de manera inmediata las cuestiones de género. Se requiere el establecimiento de mecanismos transparentes y ampliamente conocidos para asegurar que las escuelas sean entornos seguros y sin violencia de género, siguiendo las pautas y protocolos gubernamentales. La creación de escuelas libres de violencia no solo garantiza la seguridad, sino que también proporciona a los niños, niñas y adolescentes un espacio propicio para su desarrollo, aceptación personal y respeto mutuo, fomentando la aceptación de sus diferencias.

### **2.1.2. LEY DE REFORMA MAGISTERIAL**

Esta normativa establece las relaciones entre el Estado y los profesores, buscando principalmente promover la participación activa de profesores, estudiantes y padres en su implementación. Lo hace definiendo derechos y responsabilidades, ofreciendo formación continua, estableciendo una carrera pública para los maestros, estableciendo procesos de evaluación y disciplinarios, así como determinando remuneraciones y beneficios., remuneraciones y estímulos, se busca fortalecer esta relación para mejorar la enseñanza y la calidad educativa. Esta normativa también tiene como propósito mantener a los profesores actualizados en sus áreas de enseñanza, ofreciéndoles estímulos e incentivos como resultado de su compromiso y desempeño.. (Ley de Reforma Magisterial N.º 29944, 2012, Art.1 y 2)

#### **2.1.2.1. Principios de la Ley**

- a) El fundamento de integridad y moral en el servicio público sostiene que la actuación del docente debe cumplir con lo estipulado en la Constitución Política del Perú, el código ético del funcionario público y la normativa vigente .. (Ley de Reforma Magisterial N.º 29944, 2012, Art.2,p.21)
- b) El principio de mérito y capacidad establece que el ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas en la carrera magisterial están determinados por el mérito y la capacidad de los docentes. (Ley de Reforma Magisterial N.º 29944, 2012, Art.2,p.21).



- c) El principio del derecho laboral establece que las condiciones individuales y colectivas garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Además, asegura la inalienabilidad de los derechos reconocidos en la constitución y aboga por la interpretación más favorable para los trabajadores en caso de dudas insalvables. (Ley de Reforma Magisterial N.° 29944, 2012, Art.2,p.21)

#### **2.1.2.1. Objetivos de la Carrera Pública Magisterial**

Los propósitos de la Carrera Pública Magisterial están dirigidos a asegurar que tanto los profesores como las autoridades educativas estén debidamente preparados para ofrecer una educación de alto nivel para el beneficio de los estudiantes. Asimismo, se aspira a proporcionar a los maestros los recursos necesarios para avanzar en su trayectoria profesional, mejorando sus condiciones laborales en un entorno equitativo. Se busca establecer sistemas de evaluación que garanticen una permanencia laboral de excelencia, mediante la implementación de programas de formación continua y actualización, con el fin de que el docente pueda impartir una enseñanza adecuada a las necesidades del entorno.

#### **2.1.2.2. Estructura de la Carrera Pública Magisterial**

En el Artículo 11 de la presente ley, existen 8 escalas magisteriales, cada una claramente definida, que considera factores como el tiempo de ejercicio en la docencia, la formación académica, entre otros, según lo establecido en la Ley de Reforma Magisterial. Estas escalas tienen en cuenta el buen desempeño docente y, en algunos casos, el lugar de desempeño, ya sea en zonas urbanas o rurales..

Primera Escala Magisterial	Tres años
Segunda Escala Magisterial	Cuatro años
Tercera Escala Magisterial	Cuatro años
Cuarta Escala Magisterial	Cuatro años
Quinta Escala Magisterial	Cinco años
Sexta Escala Magisterial	Cinco años
Sétima Escala Magisterial	Cinco años

Octava Escala Magisterial                      Hasta la oportunidad del retiro de la carrera

### **2.1.2.3. Área de desempeño laboral**

En el ámbito de desempeño laboral del docente, se rige por diversas actividades conforme a lo estipulado en el marco jurídico establecido por la Ley de Reforma Magisterial. Esta legislación posibilita que el docente participe no solo en tareas pedagógicas, sino que también le otorga la oportunidad de involucrarse en áreas como la gestión institucional, la capacitación y la innovación. De esta manera, se reconoce y promueve la versatilidad y participación activa del docente en diferentes facetas, ampliando su rol más allá de la enseñanza directa en el aula y permitiéndole contribuir al desarrollo institucional, así como a procesos de formación y actualización.

a) Gestión pedagógica: “La disposición establecida en la Ley de Reforma Magisterial (2012) abarca tanto a los profesores que llevan a cabo funciones de.

La ley abarca tanto la enseñanza directa en el aula como las actividades curriculares complementarias dentro de la institución educativa y en la comunidad.

También la legislación aborda tanto la instrucción directa en el aula como las actividades curriculares adicionales dentro de la institución educativa y en la comunidad. Además, incluye a los profesores que desempeñan funciones de liderazgo en orientación y asesoramiento estudiantil, dirección, asesoramiento, capacitación entre colegas, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y coordinación académica en las áreas de estudio establecidas en el plan de estudios. En síntesis, la ley reconoce y abarca una variedad de responsabilidades y roles ejercidos por los profesores, ya sea en la enseñanza directa, la gestión escolar o en actividades que promuevan el desarrollo integral de los estudiantes y la mejora continua del sistema educativo.

b) Gestión institucional: “La Ley de Reforma Magisterial (2012), en su Artículo 12, La ley también abarca a los profesores que desempeñan roles de liderazgo y gestión educativa, como Directores de UGEL, Directores o Jefes de Gestión Pedagógica, Especialistas en Educación en diversas instancias descentralizadas, así como

Directores y Subdirectores de instituciones educativas. Este reconocimiento refleja la diversidad de responsabilidades que los docentes asumen en funciones directivas y de coordinación pedagógica en distintos niveles del sistema educativo.

- c) Formación docente: “La Ley de Reforma Magisterial (2012), según su Artículo 12,.La ley también incluye a los docentes que realizan labores de acompañamiento pedagógico, mentoría a profesores novatos, coordinación o especialización en programas de capacitación y actualización para docentes al servicio del Estado, en el marco del Programa de Formación y Capacitación Permanente. Este reconocimiento abarca a aquellos profesores que desempeñan roles de apoyo, orientación y formación continua, contribuyendo al desarrollo profesional de sus colegas dentro del sistema educativo público.
- d) Innovación e investigación: “Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa, estudios y análisis sistemático de la pedagogía y proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos.” (Ley de Reforma Magisterial N.º 29944, 2012, Art. 12, p.27)

#### **2.1.2.4. Las evaluaciones en la Carrera Pública Magisterial**

El papel de los docentes es de suma importancia en nuestra sociedad, motivo por el cual el Estado regula y supervisa de manera constante el sector educativo. Los docentes deben demostrar méritos para acceder y ejercer esta labor, y su actividad está respaldada por la "Ley de Reforma Docente". Esta legislación establece diversos aspectos normativos que influyen en la continuidad de los educadores en el ejercicio de sus funciones. La evaluación se divide en procesos de ingreso, promoción y ascenso, y acceder a puestos directivos en instituciones educativas implica someterse a diversas evaluaciones reglamentarias.

#### **2.1.2.5. Nombramiento en la Carrera Pública Magisterial**

El proceso de evaluación para acceder a la Carrera Pública Magisterial consta de dos fases: una a nivel nacional y otra a nivel institucional. En la primera fase, bajo la

supervisión del Ministerio de Educación (MINEDU), los docentes deben enfrentarse a una evaluación que abarca aspectos como a) habilidades generales, b) conocimientos disciplinarios o especializados, y c) conocimientos pedagógicos y curriculares. En la segunda fase, llevada a cabo por la institución educativa, se analiza la capacidad didáctica, la formación profesional, los méritos y la experiencia del docente. El MINEDU establece los procedimientos, herramientas y sistema de calificación para esta etapa, teniendo en cuenta las particularidades de diversas modalidades, formas, niveles y ciclos del sistema educativo, así como los requisitos específicos de las instituciones de educación intercultural bilingüe. *(Ley de Reforma Magisterial N.° 29944, 2012, Art. 17).*

El puntaje total del postulante, que determina su posición en el cuadro de méritos, se obtiene al sumar los puntajes de la primera y segunda etapa en una escala vigesimal o su equivalente. Para ser nombrado en la Primera Escala Magisterial, el postulante debe cumplir con dos condiciones: primero, alcanzar una plaza vacante, y segundo, superar el puntaje mínimo establecido, siguiendo rigurosamente el orden de méritos.

#### **2.1.2.6. Permanencia y Ascenso en la Carrera Pública Magisterial.**

La evaluación de desempeño docente, como estipula el Artículo 23 de la Ley de Reforma Magisterial de 2012, emerge como un requisito esencial para la permanencia y progresión en la carrera docente, debiendo realizarse al menos cada tres años. Su objetivo principal es evaluar las competencias y el rendimiento profesional de los docentes, identificar sus necesidades de formación continua y reconocer a aquellos con un desempeño destacado para otorgar incentivos. La responsabilidad de aprobar las estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación recae en el Ministerio de Educación (MINEDU), mediante normativas específicas. Estos instrumentos pueden ser aplicados por entidades especializadas y consolidados por los miembros de los Comités de Evaluación.

Los docentes que no superan la evaluación en la primera instancia reciben capacitación para fortalecer sus habilidades pedagógicas y se someten a una evaluación extraordinaria. En caso de no superar esta segunda evaluación, se les brinda nuevamente capacitación. Si no aprueban la segunda evaluación extraordinaria, son

retirados de la Carrera Pública Magisterial. Entre cada evaluación extraordinaria, se implementan procesos formativos adicionales, los cuales no deben extenderse más de doce meses, de acuerdo con lo establecido por el Artículo 23 de la Ley de Reforma Magisterial, página 32.

### **2.1.2.7. Remuneraciones, Asignaciones e Incentivos.**

#### **2.1.2.7.1. Política de remuneraciones y asignaciones**

La compensación del docente está determinada por varios factores, como la antigüedad en el servicio, la ubicación geográfica, las características del puesto, la escala salarial y las responsabilidades específicas que desempeña. En virtud de esto, el docente tiene derecho a percibir un salario completo mensual, así como asignaciones, compensaciones y subsidios. Estos últimos se establecen según las particularidades del puesto del docente (ubicación del centro educativo) y sus cualificaciones, y no constituyen un salario ni un beneficio de pensión. Además, no se suman al salario completo mensual del docente, según lo estipula el Artículo 55 de la Ley de Reforma Magisterial de 2012.

#### **2.1.2.7.2. Remuneración íntegra mensual por escala magisterial**

“El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, establece el valor de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) a nivel nacional. La RIM de la primera escala magisterial es el referente sobre el que se calcula el porcentaje de incremento de la RIM de las demás escalas magisteriales. La RIM del profesor se fija de acuerdo a su escala magisterial y jornada laboral, conforme a los índices siguientes:

- a) Primera escala Magisterial: 100% de la RIM.
- b) Segunda escala Magisterial: 110% de la RIM.
- c) Tercera Escala Magisterial: 125 % de la RIM.
- d) Cuarta Escala Magisterial: 140% de la RIM.
- e) Quinta Escala Magisterial: 170% de la RIM.
- f) Sexta Escala Magisterial: 200% de la RIM.
- g) Séptima Escala Magisterial: 230% de la RIM.

h) Octava Escala Magisterial: 260% de la RIM” (Ley de Reforma Magisterial N.° 29944, 2012), Art. 57, p.51)

#### **2.1.2.7.3. Asignación por tiempo de servicios**

El profesor tiene derecho a:

a. “Una asignación equivalente a dos (2) RIM de su escala magisterial, al cumplir veinticinco (25) años por tiempo de servicios.

b. Una asignación equivalente a dos (2) RIM de su escala magisterial al cumplir treinta (30) años por tiempo de servicios.” (Ley de Reforma Magisterial N.° 29944, 2012), Art. 59, p.53)

#### **2.1.2.7.4. Incentivo por excelencia profesional y desempeño destacado**

“El Ministerio de Educación establece un plan de incentivos económicos u otros, en reconocimiento a la excelencia profesional y al desempeño destacado de los profesores, vinculado principalmente, con el logro de aprendizajes de los alumnos. Es implementado en coordinación con los gobiernos regionales y a su vez los gobiernos locales.” ((Ley de Reforma Magisterial N.° 29944, 2012) Art. 60, p.53)

#### **2.1.2.7.5. Subsidio por luto y sepelio**

“El docente tiene el derecho al subsidio por luto y sepelio en caso de fallecimiento de su cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos. En el caso de fallecimiento del propio profesor, el derecho al subsidio se extiende de manera exclusiva y en un orden de prelación a su cónyuge, hijos, padres o hermanos(Ley de Reforma Magisterial N.° 29944, 2012), Art. 62, p.53).

#### **2.1.2.7.6. Compensación por tiempo de servicios**

El docente recibe una compensación por tiempo de servicios, la cual se concede al momento de su cese. Esta compensación es equivalente al catorce por ciento (14%) de su Remuneración Íntegra Mensual (RIM) por cada año de servicio o fracción mayor a seis (6) meses de servicios oficiales, con un límite máximo de treinta años de servicio.” ((Ley de Reforma Magisterial N.° 29944, 2012), Art. 63, p.54)

#### **2.1.2.7.7. Carácter de las asignaciones, incentivos y subsidios**

“Las asignaciones, incentivos y subsidios definidos en esta ley no tienen carácter de salario ni son considerados en el cálculo de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) del docente. Tampoco sirven como base para el cálculo de compensaciones por tiempo de servicio u otros tipos de bonificaciones, asignaciones o pagos adicionales.. .(Ley de Reforma Magisterial N.º 29944, 2012) (, Art. 64, p.54)

#### **2.1.3. DESEMPEÑO LABORAL**

“En los últimos años se está extendiendo el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente, fundamentalmente en América. Latina, como instrumento para impulsar una mejora de la calidad de la docencia. siendo ésta la estrategia más eficaz de lograr mejorar el desempeño docente” . (UNESCO Santiago de Chile, 2006)El desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente ha experimentado un aumento en los últimos años, especialmente en América Latina, siendo considerado un instrumento clave para impulsar la mejora en la calidad de la enseñanza. Según la UNESCO Santiago de Chile (2006), esta estrategia se percibe como la más eficaz para lograr un mejor desempeño docente. La evaluación del desempeño laboral, en concordancia con la Ley de Reforma Magisterial, se refleja a través de criterios establecidos por el Ministerio de Educación (MINEDU), con el objetivo de consolidar y reconocer el buen desempeño docente.

En cuanto respecta al desempeño profesional pedagógico ofrecido, por (Prieto Peña et al., 2022), La autora describe el desempeño profesional pedagógico como un proceso complejo en el cual el docente, a través de relaciones sociales, aplica métodos para cumplir con su contenido de trabajo. Este proceso se alinea con los objetivos de la actividad pedagógica profesional, buscando lograr resultados que evidencien mejoras profesionales, institucionales y sociales. La atención a la educación de su competencia laboral, la comunicación plena y la satisfacción individual al realizar tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez son elementos destacados en esta definición.

Se subraya la estrecha relación entre el desempeño docente y la Ley de Reforma Magisterial, indicando que el rendimiento del docente tiene un impacto directo en su permanencia y ascenso dentro de las escalas profesionales. El análisis resalta que la evaluación del desempeño docente se centra en las condiciones actuales del sistema educativo y presenta desafíos significativos en términos de verificación. Esto se debe a que se requiere evidenciar los resultados a través de indicadores y herramientas específicas de recolección de información.

Según (García Ramis, et al., 2007) La perspectiva señala que la actividad pedagógica profesional involucra elementos inherentes a la práctica del docente y se manifiesta durante el ejercicio de la profesión. No obstante, se sugiere que estos elementos deben ser considerados desde la formación inicial del docente, ya que orientan las acciones a desplegar en el ámbito educativo. Desde este enfoque, la actividad pedagógica profesional se define como una labor dirigida a la transformación de la personalidad del alumno, en consonancia con los objetivos planteados por la sociedad. Este proceso implica no solo aspectos instructivos, sino también educativos, y se desarrolla en un contexto de comunicación plena entre el docente y el alumno, así como con el colectivo escolar y pedagógico, la familia y las organizaciones estudiantiles..Esta actividad se desarrolla en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas, abarcando tanto aspectos instructivos como educativos. Además, se lleva a cabo en condiciones de plena comunicación entre el docente y el alumno, el colectivo escolar y pedagógico, la familia y las organizaciones estudiantiles. En resumen, la actividad pedagógica profesional se concibe como un proceso integral y colaborativo que busca la transformación positiva de la personalidad del estudiante, involucrando a diversos actores en el proceso educativo.. Por otra parte, (Macías Niemes, 2019), en (García Ramis, et al., 2007), puntualizan: “Secuencia de acciones condicionadas por los requerimientos externos e internos que se plantean a la labor del maestro, así como por la individualidad de éste y la de sus alumnos. La misma se distingue por tener lugar a partir de una planificación y de una evaluación constante por parte del maestro, así como por la



flexibilidad de lo previsto en función de las condiciones reales que tiene lugar su ejecución". En resumen, el desempeño laboral del docente se manifiesta a través de su actuación, siendo esencialmente la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos durante la formación inicial, ya sea en universidades o institutos pedagógicos. Este desempeño se refleja en las competencias profesionales, que incluyen el dominio de estrategias de aprendizaje. Los docentes demuestran actitudes positivas, promueven el aprendizaje de los estudiantes y poseen un dominio sólido en su especialidad o área curricular, facilitando así un buen proceso de enseñanza y aprendizaje.

#### **2.1.3.1. Marco del buen desempeño docente.-**

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión integral de la enseñanza adaptada a las necesidades del país. Este marco no se limita a ser una simple lista de verificación, sino que está estructurado para permitir una expresión más completa. Su organización jerárquica consta de tres categorías: cuatro dominios que abarcan nueve competencias, y estas a su vez incluyen cuarenta desempeños específicos. Los apartados 2.3 y 2.4 del documento "Marco de Buen Desempeño Docente" detallan estas competencias y desempeños, proporcionando una comprensión exhaustiva de las expectativas y estándares para el desempeño docente (Marco del Buen Desempeño Docente, 2022).

#### **2.1.3.2. Definición y Propósitos**

El Marco de Buen Desempeño Docente, conocido como el "Marco" en adelante, define los dominios, competencias y estándares de rendimiento que caracterizan una enseñanza de calidad y que se espera de todos los maestros de educación básica en el país. Este documento refleja un consenso técnico y social entre el Estado, los educadores y la sociedad en cuanto a las habilidades que se espera que los profesores adquieran a lo largo de su carrera profesional. Su objetivo principal es asegurar el aprendizaje de todos los estudiantes. El Marco se presenta como una herramienta estratégica dentro de una política integral de desarrollo docente.

El desempeño docente es un factor que está directamente relacionado con la calidad de la educación. (Martínez Chairez et al., 2016). Es fundamental que la sociedad y la escuela dispongan de profesionales bien preparados y con una clara conciencia del alcance de su desempeño.. Señalan (Torrecilla, 2011) “los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma” (p. 2).

El desempeño docente, como indica (Hervis, 2018), juega un papel crucial en la calidad de la educación. Más allá de los recursos económicos disponibles y el diseño curricular, la actuación profesional de los docentes es fundamental. Como un elemento humano esencial, el desempeño docente permite responder adecuadamente a las necesidades actuales de la sociedad, fomentando la formación continua y los aprendizajes a lo largo de la vida con convicción y responsabilidad. Esto es fundamental para garantizar una educación que responda a las demandas de la época y forme ciudadanos preparados y comprometidos.

### **2.1.3.3. Propósitos Específicos del Marco de Buen Desempeño Docente**

- a) Mejorar la comunicación entre docentes y padres para abordar temas educativos.
- b) Motivar a los docentes a reflexionar sobre su práctica, desarrollar competencias profesionales y construir una visión compartida de la enseñanza en su entorno laboral.
- c) Impulsar la valoración social y profesional de los docentes, destacando su constante aprendizaje y desarrollo en la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia a políticas sobre formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de condiciones de trabajo docente.

## **2.2. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **2.2.1. CALIDAD**

La calidad se define como el grado en el que un producto, servicio o proceso cumple con los requisitos, expectativas y necesidades establecidas por los clientes o usuarios. Se

refiere a la excelencia, la conformidad y la satisfacción que se logra al cumplir con los estándares y criterios establecidos.

La calidad implica características como la eficacia (lograr los resultados deseados), la eficiencia (hacerlo de la manera más óptima), la confiabilidad (ser consistente y confiable), la seguridad (libre de riesgos y peligros), la accesibilidad (estar disponible para todos) y la mejora continua (buscar constantemente la excelencia y la superación).

Según , reconocida educadora e investigadora la calidad en la docencia es fundamental para lograr una educación equitativa y de calidad. Darling-Hammond destaca la importancia de la preparación docente de calidad, que incluye una combinación de conocimientos teóricos y prácticos, así como experiencias de enseñanza en el aula. Además, enfatiza la necesidad de una formación docente que esté alineada con las demandas y necesidades del siglo XXI, incluyendo el uso de tecnología y la enseñanza de habilidades socioemocionales.

Darling-Hammond también aboga por un enfoque de desarrollo profesional continuo para los docentes, que incluya oportunidades de aprendizaje colaborativo, mentoría y observación de clase. Para ella, el apoyo y la retroalimentación constante son esenciales para que los docentes puedan mejorar su práctica y responder a las necesidades cambiantes de los estudiantes.

## **2.2.2.CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

### **2.2.2.1 Capacitación:**

La capacitación se refiere al proceso de adquirir conocimientos, habilidades y competencias específicas a través de la instrucción y el aprendizaje. Consiste en proporcionar a las personas las herramientas y los recursos necesarios para desempeñar de manera efectiva sus roles y responsabilidades en un determinado contexto laboral.

Define la capacitación como un proceso sistemático y planificado que tiene como objetivo desarrollar y mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados para que puedan desempeñarse de manera efectiva en su trabajo.

Según Alles, la capacitación no se limita únicamente a la adquisición de conocimientos teóricos, sino que también implica el desarrollo de habilidades prácticas y la adopción de actitudes y comportamientos apropiados. La capacitación se centra en cerrar las brechas de competencias existentes y en preparar a los empleados para enfrentar los desafíos y cambios en su entorno laboral.

### **2.2.3. EVALUACIÓN**

Según , “. La evaluación se define como un proceso mediante el cual se valora algo específico, utilizando parámetros o criterios predefinidos y la información recolectada a través de diversos instrumentos. El propósito de este proceso es tomar decisiones pertinentes en los ámbitos que conciernen a esa evaluación. Esencialmente, implica valorar, analizar y utilizar la información obtenida para la toma de decisiones en contextos específicos.

En este contexto, es esencial reconocer que los desempeños docentes son acciones humanas y, como tales, es necesario evaluarlas. En este escenario, nuestro foco de evaluación se centra en los desempeños profesionales de los docentes. En relación con este objeto de evaluación:

- Es imperativo recopilar información confiable sobre los distintos aspectos o indicadores de desempeño.

### **2.2.4. ESCALA**

La palabra "escala" puede tener diferentes significados dependiendo del contexto en el que se utilice.

En el ámbito laboral, una escala salarial es una tabla que establece los diferentes niveles de remuneración o sueldo que corresponden a diferentes puestos o categorías dentro de una organización. La escala salarial puede basarse en la experiencia, la formación y otros factores relevantes.

En el ámbito de la docencia, la escala magisterial es una estructura jerárquica que establece diferentes niveles o grados en la carrera docente, con el fin de reconocer y recompensar la experiencia, la formación y los méritos profesionales de los maestros. Es

utilizada en muchos sistemas educativos para determinar el salario y los beneficios que corresponden a cada nivel o grado.

La escala magisterial puede variar según el país y el sistema educativo en el que se aplique, pero generalmente consta de varios niveles o grados, como inicial, intermedio y superior. Cada nivel está asociado con requisitos específicos, como años de experiencia, formación académica, participación en actividades de desarrollo profesional y logros en la enseñanza.

### **2.2.5. MAGISTERIO**

El magisterio se refiere al conjunto de profesionales dedicados a la enseñanza y educación. El término se utiliza para describir la profesión y el cuerpo de maestros o profesores que trabajan en instituciones educativas, como escuelas y universidades.

El magisterio implica la responsabilidad de impartir conocimientos, habilidades y valores a los estudiantes, así como de fomentar su desarrollo intelectual, emocional y social. Los profesionales del magisterio pueden especializarse en diferentes áreas, niveles educativos o disciplinas, y tienen la tarea de planificar, organizar y facilitar experiencias de aprendizaje efectivas para sus alumnos.

María Montessori: Montessori, médica y educadora italiana, define el magisterio como "una tarea de guía y facilitación, donde los maestros crean un ambiente preparado que estimula la exploración y el descubrimiento autónomo de los estudiantes, fomentando su desarrollo integral y respetando su individualidad"

### **2.2.6. REMUNERACIÓN**

La remuneración se refiere a la compensación económica o monetaria que un empleado o trabajador recibe a cambio de sus servicios o trabajo realizado para un empleador. Es la contraprestación económica que se otorga al empleado por su tiempo, esfuerzo y habilidades dedicados a cumplir con las responsabilidades laborales.

La remuneración puede consistir en un salario fijo, que es una cantidad establecida y acordada previamente entre el empleador y el empleado, pagada en forma mensual, quincenal o semanal. También puede incluir otros elementos, como bonificaciones,

comisiones, incentivos, beneficios adicionales (como seguro médico, planes de pensiones, vacaciones pagadas, entre otros) y cualquier otro tipo de compensación económica que se establezca en el contrato laboral o en acuerdos colectivos.

## **2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente mantiene relación directa con el nivel Remuneraciones Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria De la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022

### **2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente se relaciona directamente con la capacitación, Ley N° 29944 de docentes de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.
- La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente se relaciona directamente con la evaluación, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.
- La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente se relaciona directamente con el logro de enseñanza aprendizaje, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.
- La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente mantiene relación directa con el nivel Remuneraciones Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria De la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

El estudio se llevó a cabo en la Unidad de Gestión Logística Educativa Local (UGEL) en la provincia y distrito de Huancané. La UGEL está ubicada específicamente en el Jr. Bolognesi S/N, en el Barrio 19 de septiembre en la ciudad de Huancané.

La importancia de esta de zona de estudio recayó en el beneficio que tuvo la comunidad educativa con el uso eficiente y eficaz de los recursos. Los actores de esta investigación fueron docentes, directivos, el personal administrativo, estudiantes, padres de familia y otros miembros de la comunidad educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané.

##### 3.1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El lugar de interés se encuentra en el departamento de Puno, específicamente en la Provincia de Huancané y el Distrito de Huancané. Está situado en el Jr. Bolognesi S/N, en el Barrio 19 de septiembre. La superficie del distrito es de 38,700 hectáreas o 387,00 km<sup>2</sup> y se encuentra a una altitud de 3,866 metros sobre el nivel del mar. Sus coordenadas geográficas son Latitud: -15.2042 o 15° 12' 15" Sur y Longitud: -69.7614 o 69° 45' 41" Oeste.

Límites. Limita con los siguientes distritos y provincias:

Por el norte: Con la provincia de San Antonio de Putina -

Por el Sur: Provincia de Moho .

Por el Este: Con Bolivia.

Por el Oeste: Con la Provincia de Azángaro y la Provincia de San Román .

3.1.2. ORGANIGRAMA.

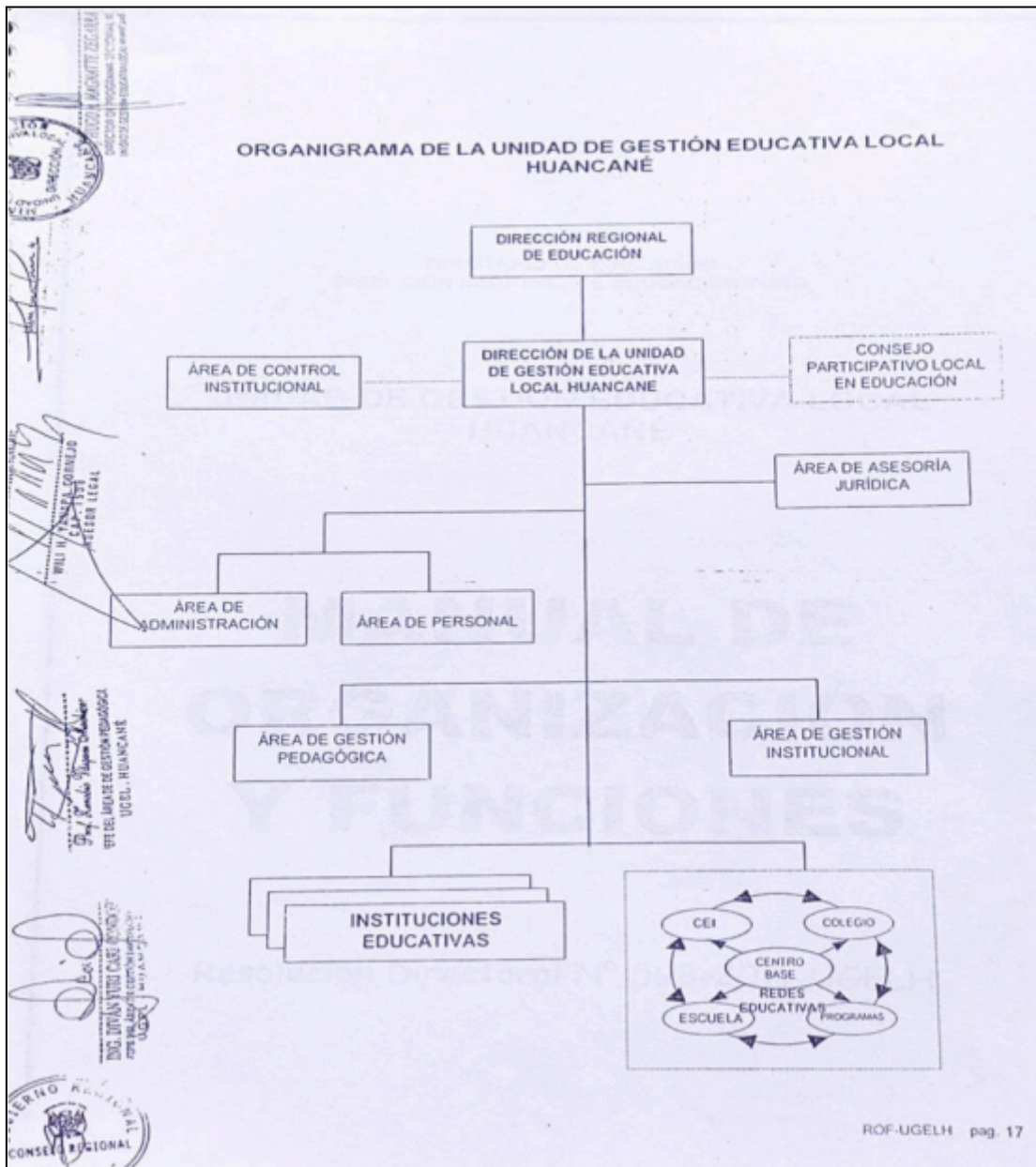
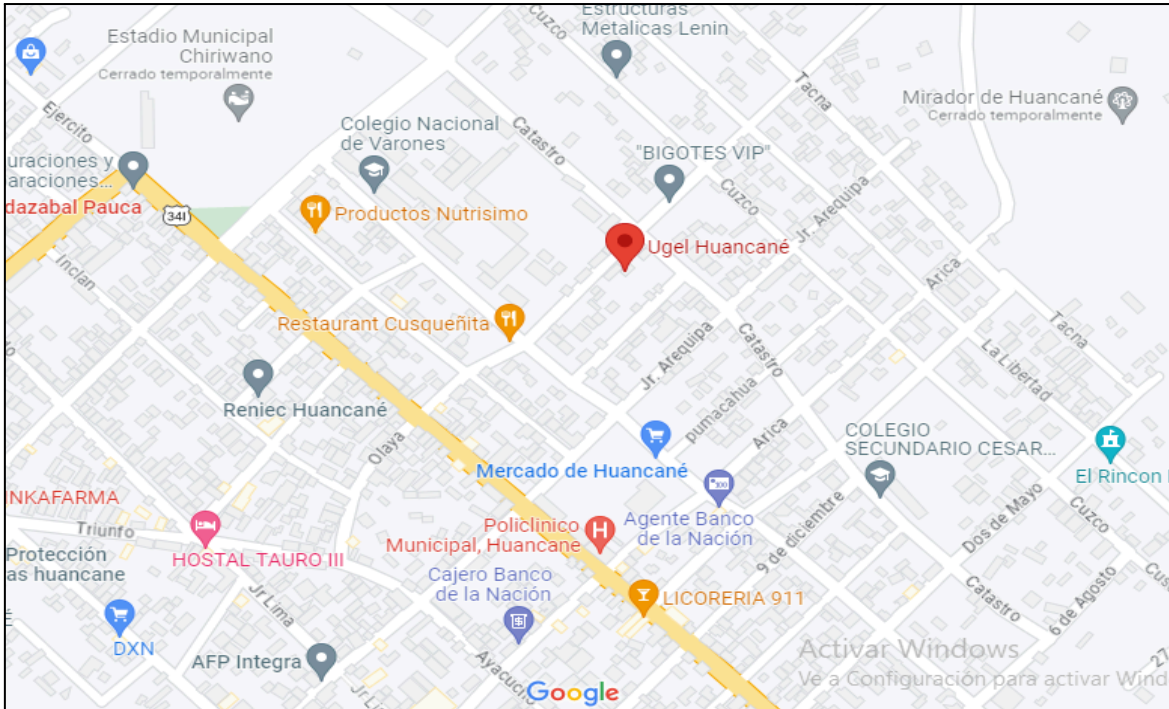


Figura 01: Organigrama de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané.

Fuente: (POI - UGEL Huancané, 2023).





**Figura 02:** Ubicación geoespacial de la UGEL de Huancané.

**Fuente:** Google maps.

### 3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

#### 3.2.1. POBLACIÓN

Según (Ñaupas et al., 2014) define población como “un conjunto de individuos, instituciones que son motivo de investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. Por lo que en la Unidad de Gestión Educativa local Huancané existen 40 instituciones educativas secundarias de educación básica regular con un total de 571 docentes entre directivos, docentes nombrados y docentes contratados.

#### 3.2.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA

Según (Hernández et al., 2014), la muestra es aquel subgrupo de una población del cual se recolectan los datos y que deberían ser representativos de esta. Para la presente investigación la muestra, se calculó probabilísticamente, se tomó en cuenta la siguiente fórmula por ser la más adecuada:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de Muestra.

P = Posibilidad del Dato de ser Seleccionado (0.5).

Q = Posibilidad de no ser seleccionado (0.5).

E = Margen de error (0.05).

Z = Valor de la tabla t-student Para 0.5 es 1.96

N = Tamaño de Población o Universo de Datos.

**Aplicando la fórmula:**

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(571)}{(0.05)^2(571-1)+(1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 229.890165 = 230$$

El tamaño de la muestra fué de 230 docentes que laboran en las instituciones educativas secundarias de la UGEL Huancané, a quienes se aplicó la encuesta a través de un cuestionario.

### **3.2.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA**

En la presente investigación se utilizó el muestreo probabilístico al seleccionar a los encuestados elegidos al azar. Estableciendo un nivel de confianza del 95% y la posibilidad de ser seleccionado (p) 50% y la posibilidad de no ser seleccionado (q) del 50%.

## **3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS**

### **3.3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

El método que se utilizó fue el método descriptivo-correlacional a fin de describir el fenómeno o situación de manera detallada y, al mismo tiempo, para identificar y medir las posibles relaciones o asociaciones entre variables relevantes a través de análisis estadísticos (Sánchez, 2018).

### **3.3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El diseño de la investigación fué no experimental y transversal, debido a que la investigación se realizó sin manipular deliberadamente las variables y se aplicó en un tiempo determinado. A través de cuestionarios (Hernández et al., 2014)

### **3.3.3. ENFOQUE CUANTITATIVO**

El enfoque cuantitativo implica la recopilación de datos con el fin de evaluar hipótesis a través de mediciones numéricas y análisis estadístico. Su objetivo es identificar patrones de comportamiento y validar teorías (Hernández et al., 2014)

### **3.3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación fué de tipo básico, descriptivo y correlacional, mediante la cual se podrá describir el comportamiento de dos fenómenos y/o variables que se asocian y relacionan porque se pudo conocer el comportamiento de una variable conociendo el comportamiento de la otra variable, es decir entre calidad del desempeño laboral docente y la gestión de las remuneraciones ley n° 29944 en las instituciones educativas secundaria de la unidad de gestión educativa local de Huancané -2022 (Hernández et al., 2014)

### 3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 01: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE CATEGORÍAS	
				DEFINICIÓN OPERATIVA	MEDICIÓN Y VALORES
VI:	Uno de los objetivos de la reforma magisterial es propiciar un mejoramiento o capacitación laboral continuado a fin de lograr una calidad profesional, habilidad del docente, para lograr aprendizajes en los pupilos. (Artículo 5° de la Ley de Carrera Pública Magisterial)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Régimen laboral</li> <li>Mejores Beneficios</li> <li>Oportunidades de desarrollo profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño: único</li> <li>Actuación</li> <li>Responsabilidad</li> <li>Resultados</li> </ul>	5	Siempre
VD	La Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial establece	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación</li> <li>Calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beneficios: Capacitación</li> </ul>	5	Siempre

Remuneraciones Ley N° 29444	un régimen laboral único para los docentes del sector público, con el objetivo de brindar mejores beneficios y oportunidades de desarrollo profesional a todos los maestros y maestras.	profesional de docentes a través de la evaluación	•	Reconocimien	4	Casi siempre
	Logros de enseñanza - aprendizaje	de	•	Resoluciones	2	Aveces
	Nivel de s:		•	Becas	1	Casi nunca
	Remuneraciones		•	Oportunidad		Nunca
	Ascensos		•			
	Mejora de remuneración		•			

### 3.4.1. VARIABLES

- **Variable independiente:** Gestión y Calidad del desempeño laboral docente
- **Variable dependiente:** Gestión de Remuneraciones Ley N° 29944

### 3.4.2. VARIABLES ESPECÍFICAS

- **Variable independiente 1:** Gestión y Calidad del desempeño laboral docente
- **Variable dependiente:** Capacitación
- **Variable independiente 2:** Gestión y Calidad del desempeño laboral docente
- **Variable dependiente:** Evaluación
- **Variable independiente 3:** Gestión y Calidad del desempeño laboral docente
- **Variable dependiente:** Enseñanza Aprendizaje
- **Variable independiente 4:** Gestión y Calidad del desempeño laboral docente
- **Variable dependiente:** Nivel de remuneraciones

### 3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

En la investigación se utilizó el método estadístico descriptivo, matemático porcentual, Escala de Likert y el coeficiente de Correlación de Spearman.

#### 3.5.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

##### Técnica encuesta

Para la investigación se aplicó la técnica de encuesta, mediante la cual se realizó la obtención de datos cuantificables, a través de un cuestionario de preguntas relacionadas para ambas variables que se asocian entre la ley de reforma magisterial y la calidad de desempeño laboral docente. La misma que se aplicará a los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de la UGEL de Huancané.

##### Instrumento cuestionario

Dentro del contexto de este estudio, se manejó y aplicó un cuestionario como herramienta principal con el objetivo de recopilar la información necesaria para evaluar las variables **(Ver Anexo 02: Instrumento de recolección de datos)**. Este instrumento permitió la obtención de datos cruciales para el análisis de acuerdo con los parámetros establecidos en la metodología referida (Sánchez, 2018).

### Validez del Instrumento

Para la validez del instrumento, se aplicó la técnica de juicio de expertos, esta técnica fue planteada por Bustamante (2015), en la que manifiesta que la: “Validez es el grado en que un instrumento mide lo que debe medir” cita de (Chagua, 2023), por lo tanto nuestro instrumento fue validado por juicio de dos expertos asimismo, el coeficiente de alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad de las medidas obtenidas en el cuestionario. El coeficiente de alfa de Cronbach es ampliamente utilizado en este tipo de análisis, ya que cuanto más se aproxime este coeficiente a 1, mayor será la coherencia interna de los indicadores en la escala evaluada. Sin embargo, no hay un consenso general sobre el umbral preciso que determine cuándo una escala se considera fiable o no. El alfa de Cronbach presenta las siguientes características:

**Tabla 02:** Rango Alfa de Cronbach

<b>RANGO</b>	<b>CONFIABILIDAD</b>
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
<b>0.72 a 0.99</b>	<b>Excelente confiabilidad</b>
1	Confiabilidad perfecto

### Aplicación del alfa Cronbach:

Para obtener el Alfa de Cronbach se utilizó la estadística IBM SPSS Statistics Visor 27:

**Tabla 03:** Validez del instrumento para la Variable Independiente: Gestión y calidad del desempeño laboral docente

---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,748	15

---

Valor alfa de Cronbach: 0,748, que se ubica entre (0,72 y 0,99), por tanto, el instrumento es de excelente confiabilidad.

**Tabla 04:** Validez del instrumento para la Variable Dependiente: Gestión de remuneraciones

---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,773	20

---

Valor alfa de Cronbach: 0,773 que se ubica entre (0,72 y 0,99), por tanto, el instrumento es de excelente confiabilidad.

**Confiabilidad del Instrumento**

La determinación de la confiabilidad de instrumento fué mediante el coeficiente de Alfa Cronbach en el programa SPSS (v27). La escala de medición del cuestionario para ambas variables fué mediante la escala de Likert con valoraciones del uno al cinco Ñaupas, E. Mejía. R. et al (2023).

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

**Selección de instrumento**



Durante el trabajo de campo, se utilizó como instrumento el uso de cuestionario, con la finalidad de recolectar datos de naturaleza cuantitativa. La información fue obtenida a partir de un muestreo probabilístico calculado a través de la fórmula de muestreo, resultando 230 docentes que laboran en las instituciones educativas pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané.

El instrumento utilizado tuvo dos características:

- a) El cuestionario fue desarrollado en relación a los objetivos, hipótesis, variables e indicadores que han sido establecidos previamente en la investigación. La validación del mismo fue a través de la opinión de expertos en el área pertinente.
- b) El cuestionario está enfocado en la medición de las variables y sus indicadores:
  - Gestión y calidad del desempeño laboral docente
  - Gestión de remuneraciones

### **3.5.2. ESCALA DE LIKERT PARA MEDIR ACTITUDES**

Excelente	: 5
Muy Buena	: 4
Buena	: 3
Regular	: 2
Deficiente	: 1

#### **Validación de la contrastación de la Hipótesis:**

En la investigación se plantearon la hipótesis alterna y la hipótesis nula para ello se utilizó las siguientes estadísticas como sigue:

#### **Estadísticas Paramétricas**

Es cuando existe determinadas presuposiciones como: Cuando hay una normal distribución de los datos, además se utiliza en tamaños de muestra grandes.

#### **Estadísticas no paramétricas**

Los datos analizados no tienen presuposiciones, es decir la prueba de distribución es libre. Para la prueba de normalidad se utilizó en base a los datos obtenidos que superan se utiliza cuando el tamaño de la muestra es pequeña.

## Prueba de normalidad

Existen dos pruebas de normalidad que son las más usadas, el de Shapiro-Wilk y el Kolmogorov-Smirnov, a continuación se realizó la prueba de normalidad.

En esta investigación, se realizó la prueba de normalidad para determinar si la distribución de las variables se ajusta a una distribución normal. Esta evaluación es crucial, ya que influye en la elección del estadístico adecuado para llevar a cabo la prueba de hipótesis. En este caso la distribución de datos no han resultado normales por lo tanto, se optó en utilizar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho). Así mismo nos planteamos la siguiente regla:

Hipótesis Nula:  $H_0$  = La distribución es normal.

Hipótesis Alternativa:  $H_1$  = La distribución no es normal.

El nivel de significancia = 5% que es igual a: 0.05

Si el P valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

**Tabla 05:** Prueba de normalidad.

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión y calidad del							
desempeño	laboral	0.182	230	<.001	0.918	230	<.001
docente.							
Gestión	de						
remuneraciones	Ley N°	0.113	230	<.001	0.944	230	<.001
29944							

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la Tabla 02 se observa el resumen de la prueba de normalidad de las dos variables. Para datos mayores a 50 se utilizó Kolmogorov Smirnov y para datos igual o menores que 50 se utilizó Shapiro Wilk, en la presente investigación los datos superan los

50 la muestra, por lo que se utilizó la prueba estadística de kolmogorov-Smirnov, por otro lado se aprecia que el nivel de significancia para las dos variables es  $< 0.001$  que es menor que 0.05; lo que significa que no tiene una distribución normal, por lo tanto es aplicable la prueba del coeficiente de Spearman (Rho).

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se han desarrollado los resultados de los datos obtenidos durante el proceso de estudio realizado, en función a los objetivos propuestos.

#### 4.1. EXPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

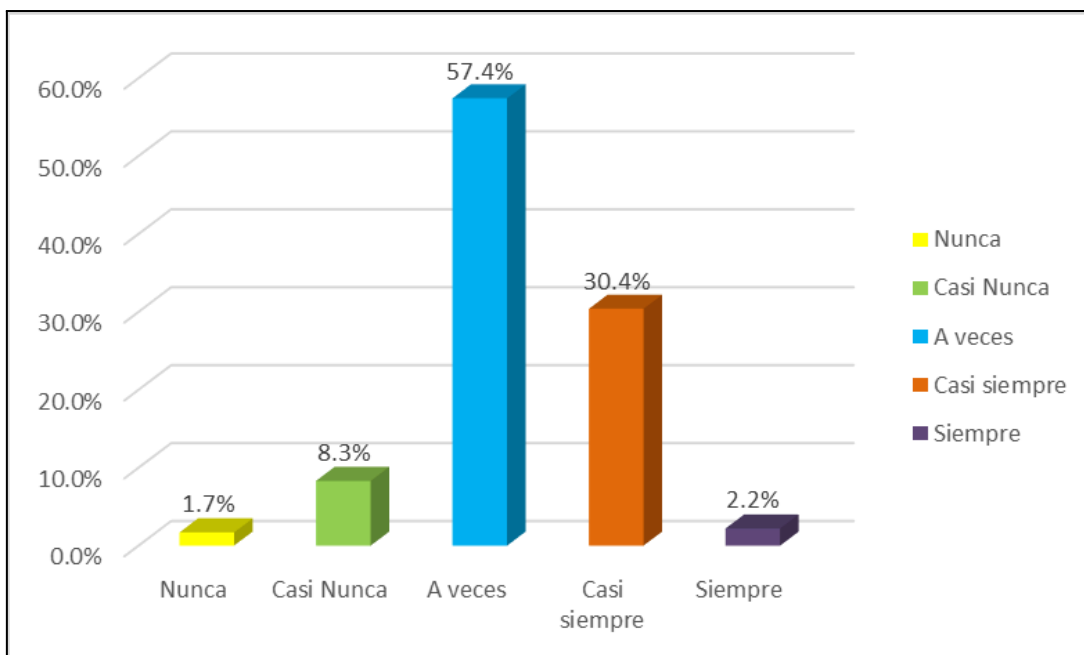
##### 4.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

###### Dimensión 01: Régimen laboral único

**Tabla 06:** Conocimiento del régimen laboral de la ley magisterial 29944.

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	1.7	1.7	1.7
Casi Nunca	19	8.3	8.3	10.0
A veces	132	57.4	57.4	67.4
Casi siempre	70	30.4	30.4	97.8
Siempre	5	2.2	2.2	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 03:** Conocimiento del régimen laboral de la ley magisterial 29944.

**Fuente:** Tabla 06.

### Interpretación

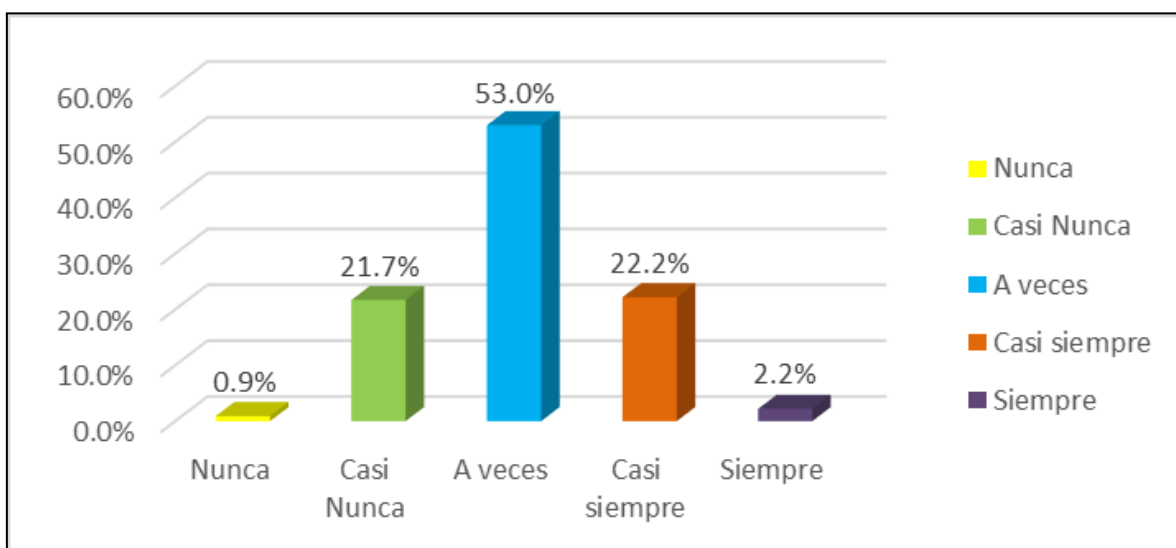
La tabla 06 y figura 03 presenta los resultados sobre el conocimiento del régimen laboral de la ley magisterial 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 57.4%, indicaron que "A veces" tienen conocimiento de este régimen. Un 30.4% afirmó que "Casi siempre" está familiarizado con dicha ley, mientras que un 2.2% indicó que "Siempre" la conoce. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 8.3%, respondió que "Casi nunca" tiene conocimiento del régimen, y un 1.7% manifestó que "Nunca" lo conoce. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría tiene algún grado de conocimiento sobre el régimen laboral de la ley magisterial 29944, existe una significativa proporción de personas que solo tienen un conocimiento ocasional o limitado sobre el mismo.

## ¿Está Ud. conforme con la reglamentación de la Ley 29944?

**Tabla 07:** Conformidad con la reglamentación de la Ley 29944.

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	0.9	0.9	0.9
Casi Nunca	50	21.7	21.7	22.6
A veces	122	53.0	53.0	75.7
Casi siempre	51	22.2	22.2	97.8
Siempre	5	2.2	2.2	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 04:** Conformidad con la reglamentación de la Ley 29944.

**Fuente:** Tabla 07.

La tabla 07 y Figura 04 presenta los resultados sobre la conformidad con la reglamentación de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 53.3%, indicaron que "A veces" están conformes. Un 21.7%

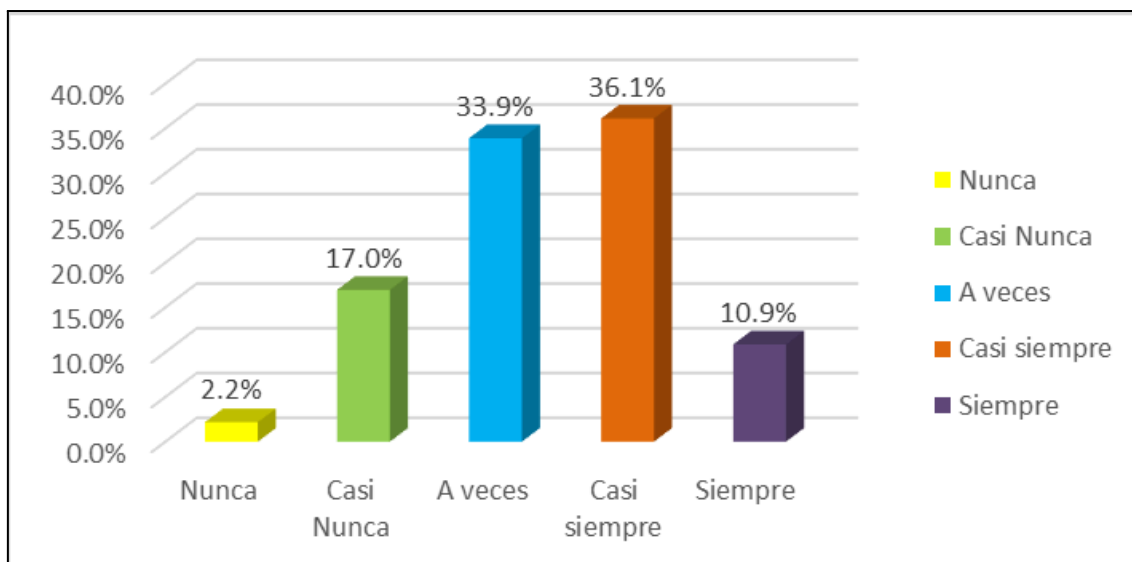
afirmó que "Casi siempre" está conforme con dicha ley, mientras que un 2.2% indicó que "Siempre" están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 21.7%, respondió que "Casi nunca" está conforme con la ley, y un 0.9% manifestó que "Nunca" están conformes. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría indican estar conformes con la ley 29944, existe una significativa proporción de personas que afirman no estar conformes.

**¿Se cumple con el pago de remuneraciones por ascenso según escala desde el momento de su reconocimiento como parte de su derecho?**

**Tabla 08:** Cumplimiento del pago de remuneraciones por ascenso.

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	2.2%	2.2	2.2
Casi Nunca	39	17.0%	17.0	19.1
A veces	78	33.9%	33.9	53.0
Casi siempre	83	36.1%	36.1	89.1
Siempre	25	10.9%	10.9	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 05:** Cumplimiento del pago de remuneraciones por ascenso.

**Fuente:** Tabla 08.

La tabla 08 y Figura 05 presenta los resultados sobre Cumplimiento del pago de remuneraciones por ascenso de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 36.1%, indicaron que "Casi siempre" están conformes. Un 33.9% afirmó que "a veces" está conforme con dicha ley, mientras que un 17.7% indicó que "Casi nunca" están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 21.7%, respondió que "Casi nunca" está conforme con la ley, y un 10.9% manifestó que "Siempre" están conformes. Estos resultados sugieren que, aunque una minoría del 2.2% "Nunca" indican estar conformes con la ley 29944, existe una significativa proporción de personas que afirman no estar conformes.

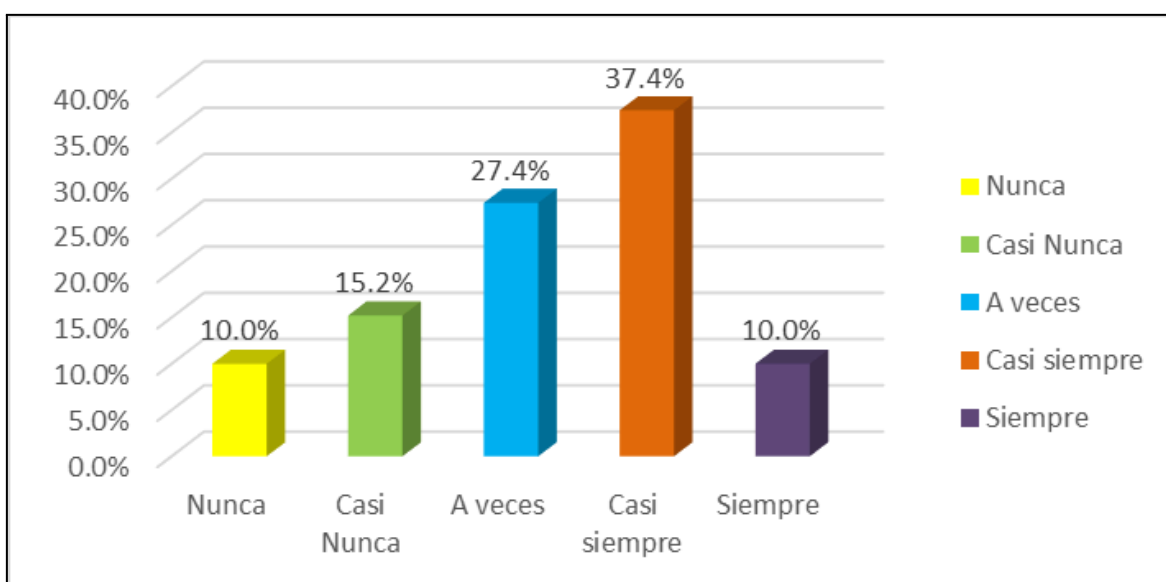


¿Se siente Ud. satisfecho con el régimen laboral único que señala la Ley magisterial?

**Tabla 09:** Satisfacción con el Régimen Laboral Único según la Ley Magisterial

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	23	10.0%	10.0	10.0
Casi Nunca	35	15.2%	15.2	25.2
A veces	63	27.4%	27.4	52.6
Casi siempre	86	37.4%	37.4	90.0
Siempre	23	10.0%	10.0	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 06:** Satisfacción con el Régimen Laboral Único según la Ley Magisterial

**Fuente:** Tabla 09.

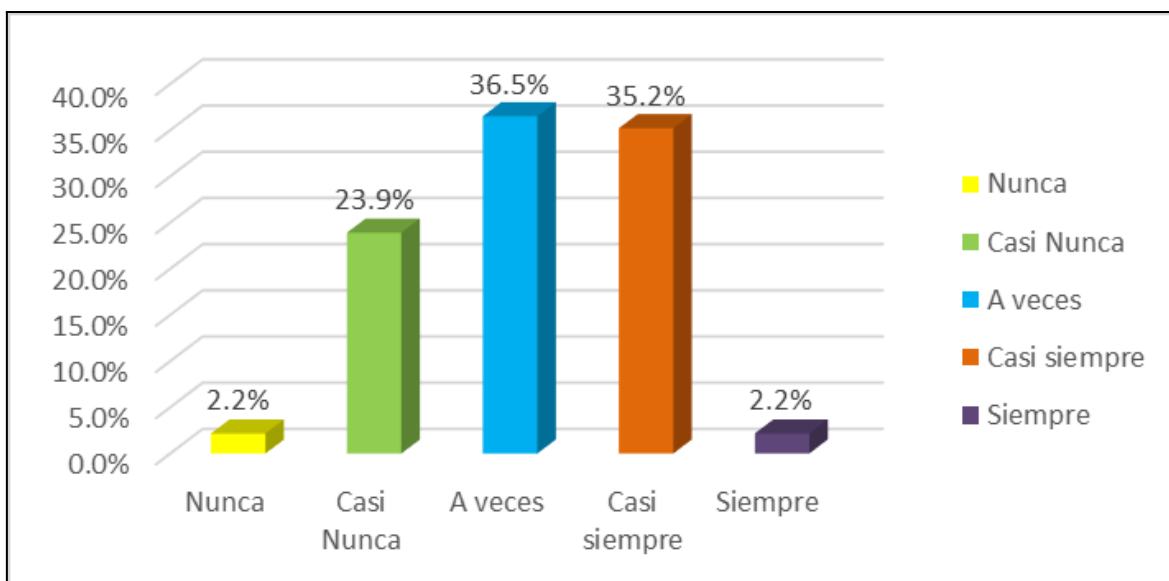
La tabla 09 y Figura 06 presenta los resultados sobre satisfacción de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 37.4%, indicaron que "Casi siempre " están conformes. Un 27.4% afirmó que "A veces" está conforme con dicha ley, mientras que un 15.2% indicó que "Casi nunca" están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 10.1%, respondió que "Siempre" está conforme con la ley, y un 10.0% manifestó que "Siempre" están conformes. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría indican estar conformes con la ley 29944, existe una significativa proporción de personas que afirman no estar conformes.

**¿El Ministerio de Economía y Finanzas programa el presupuesto en el momento oportuno para el pago de las escalas remunerativas según como indica la Ley 29944?**

**Tabla 10:** Oportunidad del Presupuesto para Pago de Escalas según Ley 29944

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	2.2	2.2	2.2
Casi Nunca	55	23.9	23.9	26.1
A veces	84	36.5	36.5	62.6
Casi siempre	81	35.2	35.2	97.8
Siempre	5	2.2	2.2	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 07:** Oportunidad del Presupuesto para Pago de Escalas

**Fuente:** Tabla 10.

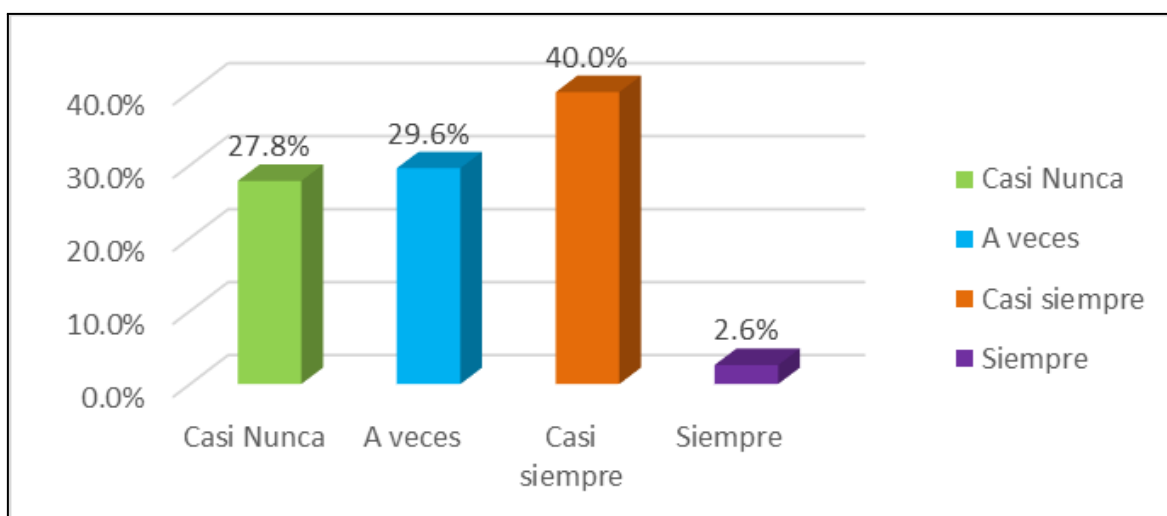
La tabla 10 y Figura 07 presenta los Oportunidad del Presupuesto para Pago de Escalas de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 36.5%, indicaron que "A veces" están conformes. Un 35.2% afirmó que "Casi nunca" está conforme con dicha ley, mientras que un 23.9% indicó que "Casi nunca" están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 2.2%, respondió que "Nunca" está conforme con la ley, y un 2.2% manifestó que "Siempre" están conformes. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría indican estar conformes con la ley 29944, existe una reducida proporción de personas que afirman no estar conformes.

## ¿Se siente Ud, satisfecho con las remuneraciones vacacionales percibidas?

**Tabla 11:** Satisfacción con las Remuneraciones Vacacionales Percibidas

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	64	27.8	27.8	27.8
A veces	68	29.6	29.6	57.4
Casi siempre	92	40.0	40.0	97.4
Siempre	6	2.6	2.6	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 08:** Satisfacción con las Remuneraciones Vacacionales Percibidas

**Fuente:** Tabla 10.

La tabla 11 y Figura 08 presenta los resultados sobre satisfacción con las Remuneraciones Vacacionales de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 40.0%, indicaron que "Casi siempre" están conformes. Un 29.6% afirmó que "A veces" está conforme con dicha ley, mientras que un 27.8% indicó que "Casi nunca" están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de

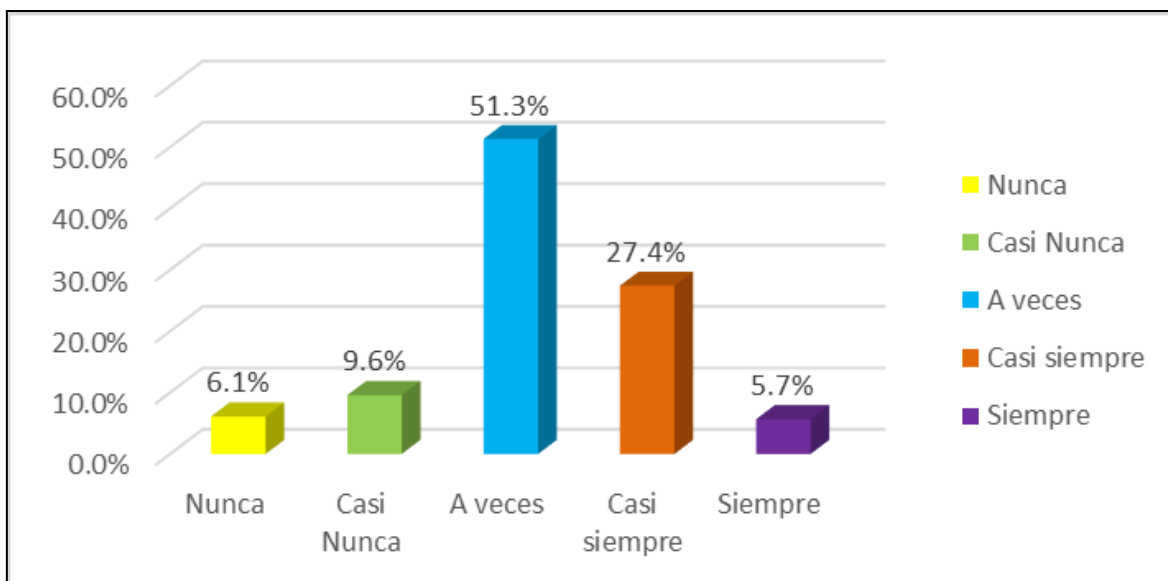
los encuestados, el 2.6%, respondió que "Siempre" está conforme con la ley, aunque una mayoría indican estar conformes con la ley 29944, existe una significativa proporción de personas que afirman no estar conformes.

**¿Para Ud, el beneficio de la CTS compensación por tiempo de servicio es satisfactorio por los años trabajados?**

**Tabla 12:** Satisfacción con el beneficio de la CTS por los años trabajados

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	6.1	6.1	6.1
Casi Nunca	22	9.6	9.6	15.7
A veces	118	51.3	51.3	67.0
Casi siempre	63	27.4	27.4	94.3
Siempre	13	5.7	5.7	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 09:** Satisfacción con el beneficio de la CTS por los años trabajados

**Fuente:** Tabla 12.

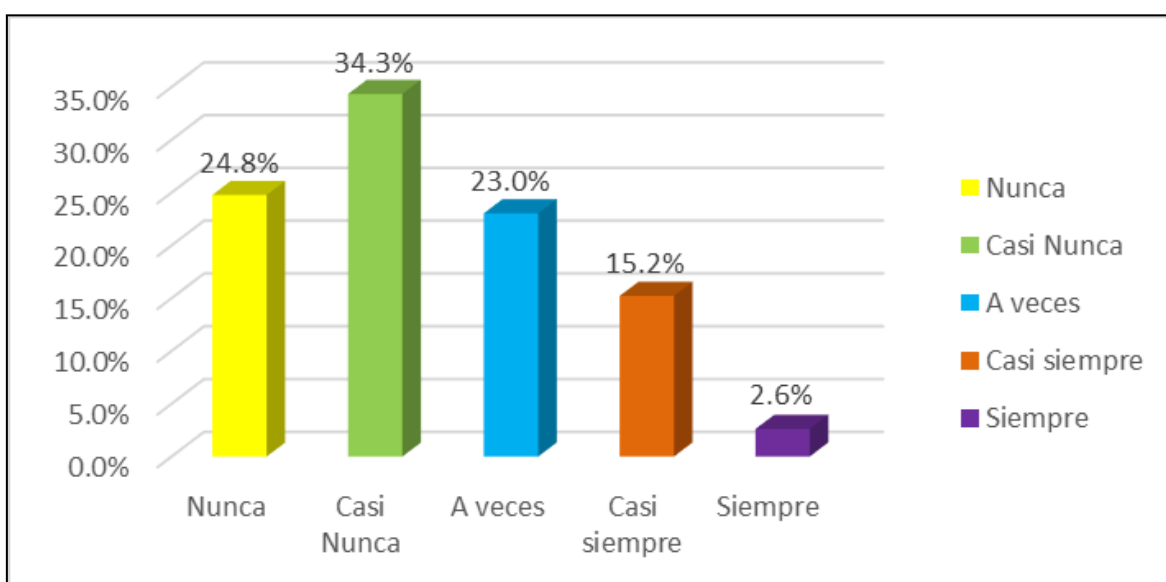
La tabla 12 y Figura 09 presenta los resultados sobre Satisfacción con el beneficio de la CTS de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 51.3%, indicaron que "A veces" están conformes. Un 27.4% afirmó que "Casi siempre" está conforme con dicha ley, mientras que un 9.6% indicó que "Casi nunca" están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 6.1%, respondió que "Nunca" está conforme con la ley, y un 5.7% manifestó que "Siempre" están conformes. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría indican estar a veces conformes con la ley 29944, existe una significativa proporción de personas que afirman no estar conformes.

¿Está Ud, satisfecho con el beneficio de la remuneración por concepto de aguinaldo por fiestas patrias y navidad en relación a lo percibido por trabajadores del sector privado?

**Tabla 13:** Satisfacción con la Remuneración de Aguinaldo en Relación al Sector Privado

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	57	24.8	24.8	24.8
Casi Nunca	79	34.3	34.3	59.1
A veces	53	23.0	23.0	82.2
Casi siempre	35	15.2	15.2	97.4
Siempre	6	2.6	2.6	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 10:** Satisfacción con la Remuneración de Aguinaldo en Relación al Sector Privado

**Fuente:** Tabla 13.

La tabla 13 y Figura 10 presenta Satisfacción con la Remuneración de Aguinaldo en Relación al Sector Privado de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 34.3%, indicaron que "Casi nunca " están conformes. Un 24.8% afirmó que "Nunca" está conforme con dicha ley, mientras que un 23.0% indicó que "A veces" están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 15.2%, respondió que "Casi siempre" está conforme con la ley, y un 2.6% manifestó que "Siempre" están conformes. Estos resultados sugieren que una mayoría proporción de personas que afirman no estar conformes.

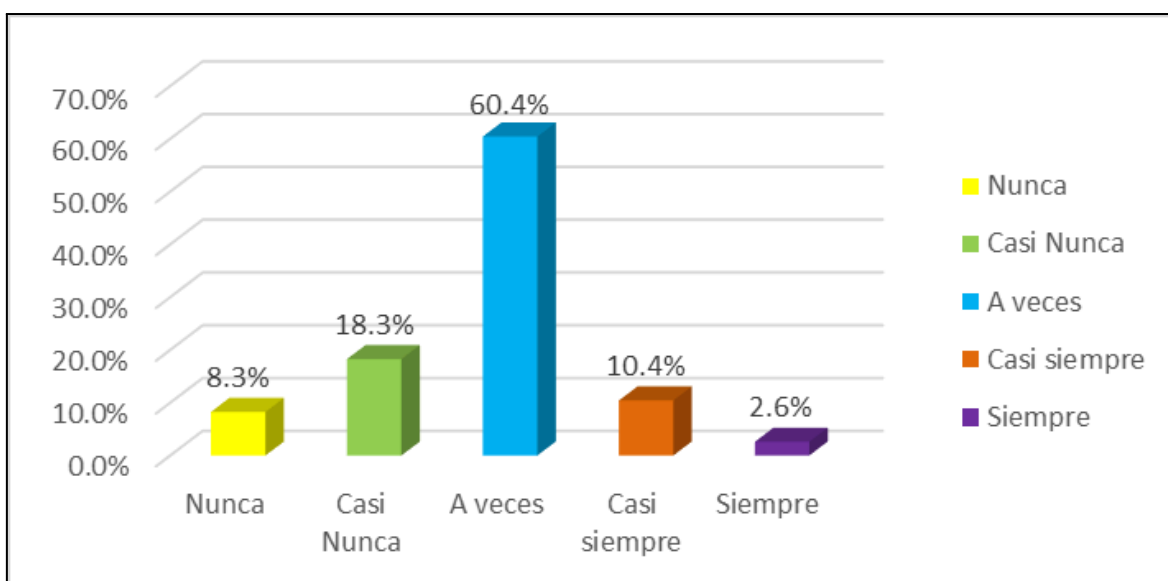
**¿Se siente Ud, satisfecho con el pago del beneficio de sepelio y luto que le corresponde de acuerdo a Ley?**

**Tabla 14:** Satisfacción con el Pago del Beneficio de Sepelio y Luto según la Ley

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	19	8.3	8.3	8.3
Casi Nunca	42	18.3	18.3	26.5
A veces	139	60.4	60.4	87.0
Casi siempre	24	10.4	10.4	97.4
Siempre	6	2.6	2.6	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.





**Figura 11:** Satisfacción con el Pago del Beneficio de Sepelio y Luto según la Ley

**Fuente:** Tabla 14.

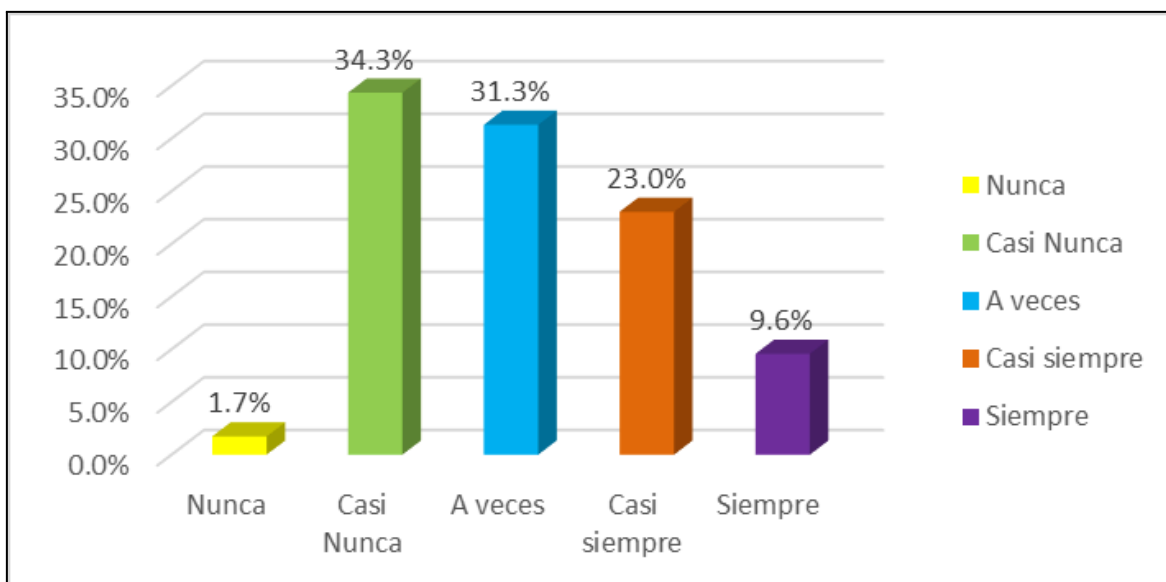
La tabla 14 y Figura 11 presenta los resultados sobre Satisfacción con el Pago del Beneficio de Sepelio y Luto según la Ley de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 60.4%, indicaron que "A veces" están conformes. Un 18.3% afirmó que "Casi nunca" está conforme con dicha ley, mientras que un 10.4% indicó que "Casi siempre" están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 8.3%, respondió que "Nunca" está conforme con la ley, y un 2.6% manifestó que "Siempre" están conformes. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría indican estar conformes con la ley 29944, existe una significativa proporción de personas que afirman no estar conformes.

**¿Se siente Ud, satisfecho con el beneficio a la posibilidad de ascenso por experiencia gracias al escalafón magisterial?**

**Tabla 15:** Satisfacción con el Ascenso por Experiencia en Escalafón Magisterial

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	1.7	1.7	1.7
Casi Nunca	79	34.3	34.3	36.1
A veces	72	31.3	31.3	67.4
Casi siempre	53	23.0	23.0	90.4
Siempre	22	9.6	9.6	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 12:** Satisfacción con el Ascenso por Experiencia en Escalafón Magisterial

**Fuente:** Tabla 15.

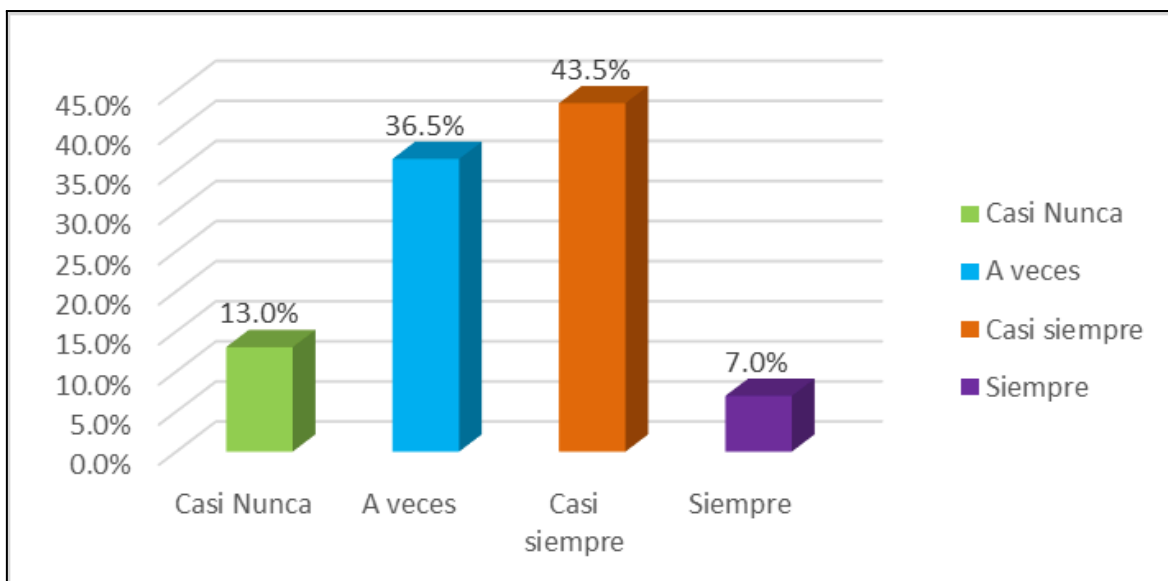
La tabla 15 y Figura 12 presenta los resultados sobre Satisfacción con el Ascenso por Experiencia en Escalafón Magisterial de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 34.3%, indicaron que "Casi nunca" están conformes. Un 31.3% afirmó que "A veces" está conforme con dicha ley, mientras que un 23.0% indicó que "Casi siempre" están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 9.6%, respondió que "Siempre" está conforme con la ley, y un 1.7% manifestó que "Nunca" están conformes. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría indican estar conformes con la ley 29944, existe una significativa proporción de personas que afirman no estar conformes.

**¿Está Ud. de acuerdo que los docentes contratados a través del concurso público, no forman y/o hacen parte de la carrera pública magisterial?**

**Tabla 16:** Docentes Contratados y Carrera Pública Magisterial

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	30	13.0	13.0	13.0
A veces	84	36.5	36.5	49.6
Casi siempre	100	43.5	43.5	93.0
Siempre	16	7.0	7.0	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 13:** Docentes Contratados y Carrera Pública Magisterial

**Fuente:** Tabla 16.

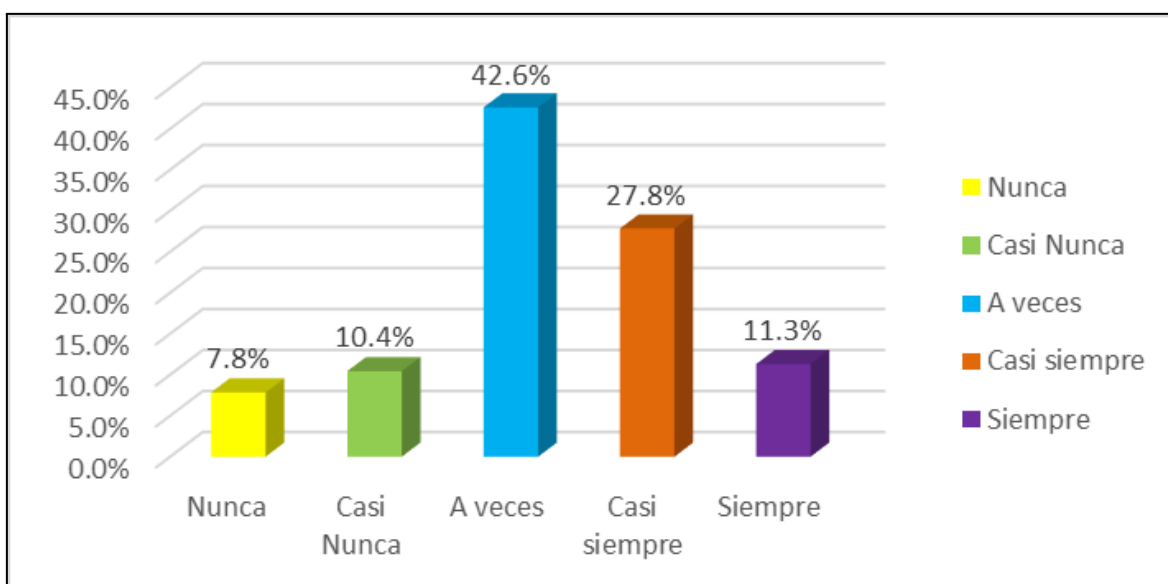
La tabla 16 y Figura 13 presenta los resultados sobre Docentes Contratados y Carrera Pública Magisterial de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 43.5%, indicaron que "Casi siempre" están conformes. Un 36.5% afirmó que "A veces" está conforme con dicha ley, mientras que un 13.0% indicó que "Casi nunca" están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 7.0%, respondió que "Siempre" está conforme con la ley. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría indican estar conformes con la ley 29944, existe una significativa proporción de personas que afirman no estar conformes.

**¿Está Ud, de acuerdo que los Docentes nombrados deben de acceder a la carrera pública magisterial a través de la prueba nacional única?**

**Tabla 17:** Acceso a Carrera Magisterial por Prueba Única

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	18	7.8	7.8	7.8
Casi Nunca	24	10.4	10.4	18.3
A veces	98	42.6	42.6	60.9
Casi siempre	64	27.8	27.8	88.7
Siempre	26	11.3	11.3	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 14:** Acceso a Carrera Magisterial por Prueba Única

**Fuente:** Tabla 17.

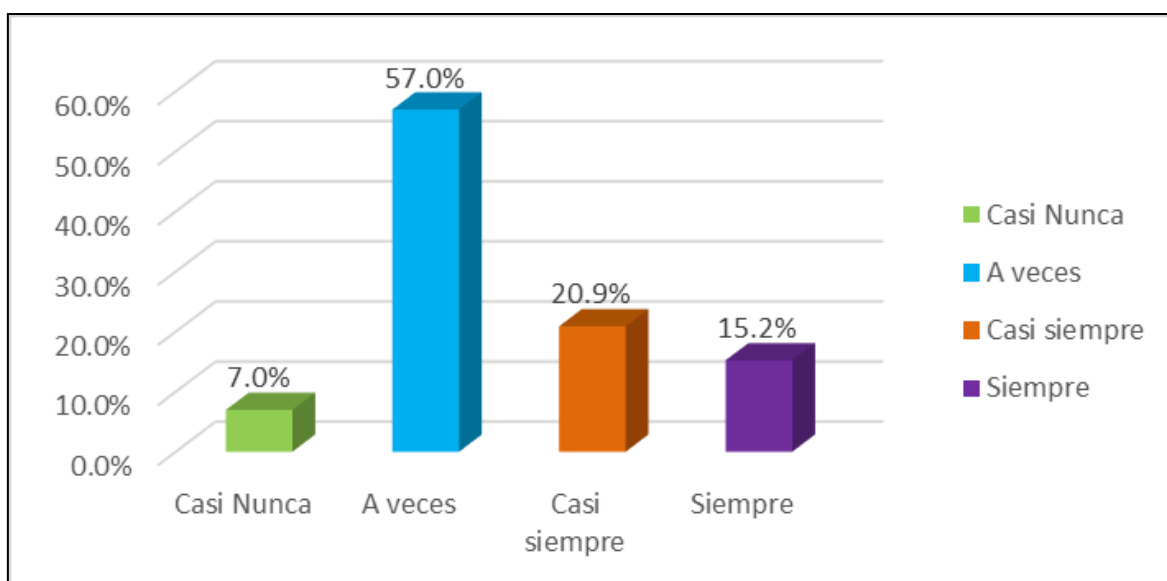
La tabla 17 y Figura 14 presenta los resultados sobre Acceso a Carrera Magisterial por Prueba Única de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 42.6%, indicaron que "A veces" están conformes. Un 27.8% afirmó que "Casi siempre" está conforme con dicha ley, mientras que un 11.3% indicó que "Siempre" están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 10.4%, respondió que "Casi siempre" está conforme con la ley, y un 7.8% manifestó que "Nunca" están conformes. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría indican estar conformes con la ley 29944, existe una significativa proporción de personas que afirman estar conformes.

**¿Está Ud, de acuerdo que para acceder a los beneficios los docentes nombrados y contratados deben aprobar la prueba nacional única (PUN)?**

**Tabla 18:** Acceso a Beneficios mediante PUN para Docentes

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	16	7.0	7.0	7.0
A veces	131	57.0	57.0	63.9
Casi siempre	48	20.9	20.9	84.8
Siempre	35	15.2	15.2	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 15:** Acceso a Beneficios mediante PUN para Docentes

**Fuente:** Tabla 18.

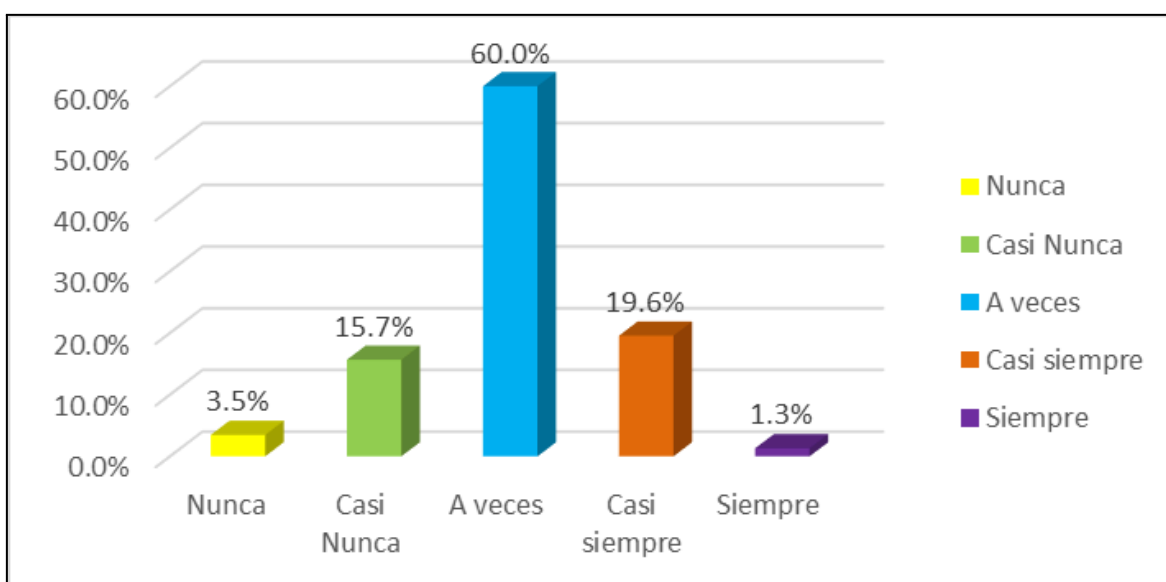
La tabla 18 y Figura 15 presenta los Accesos a Beneficios mediante PUN para Docentes de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 57.0%, indicaron que "A veces" están conformes. Un 20.9% afirmó que "Casi siempre" está conforme con dicha ley, mientras que un 15.2% indicó que "Siempre" están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 7.0%, respondió que "Casi nunca" está conforme con la ley, y. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría indican estar conformes con la ley 29944, existe una significativa proporción de personas que afirman no estar conformes.

**¿Como docente nombrado cree Ud, que cuenta con estabilidad laboral indeterminado?**

**Tabla 19:** Estabilidad laboral como docente nombrado

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	3.5	3.5	3.5
Casi Nunca	36	15.7	15.7	19.1
A veces	138	60.0	60.0	79.1
Casi siempre	45	19.6	19.6	98.7
Siempre	3	1.3	1.3	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 16:** Estabilidad laboral como docente nombrado

**Fuente:** Tabla 19.



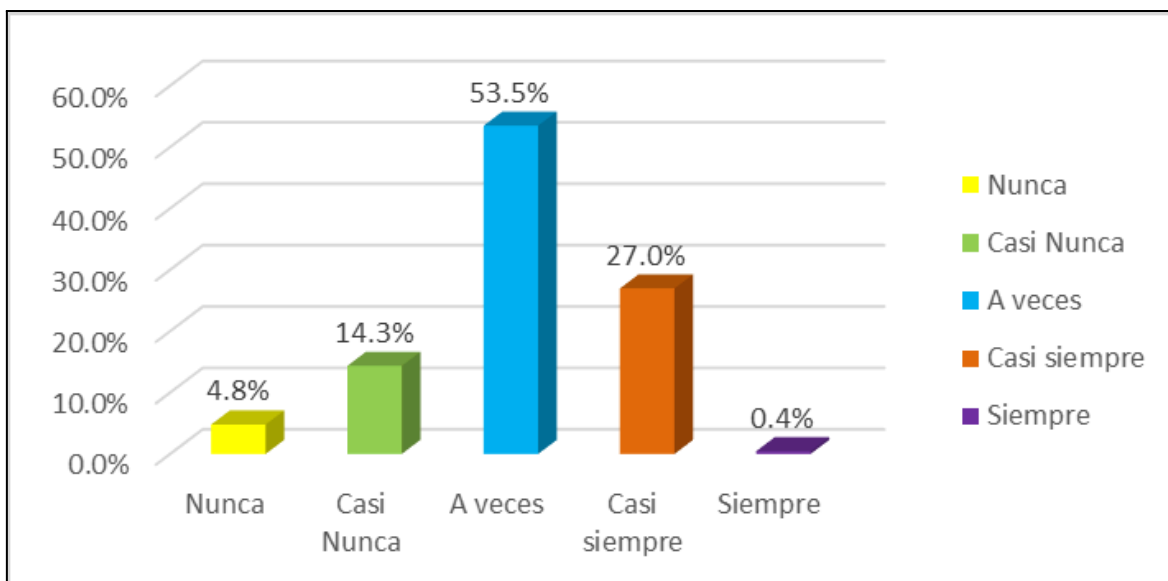
La tabla 19 y Figura 16 presenta los resultados sobre Estabilidad laboral como docente nombrado de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 60.0%, indicaron que "A veces" están conformes. Un 19.6% afirmó que "Casi siempre" está conforme con dicha ley, mientras que un 15.7% indicó que "Casi nunca " están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 3.5%, respondió que "Nunca" está conforme con la ley, y un 1.3 % manifestó que "Siempre" están conformes. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría indican estar conformes con la ley 29944, existe una significativa proporción de personas que afirman no estar conformes.

**¿Considera Ud, que como docente formador de los educandos cuenta con capacitaciones de su especialidad independientemente? marque con un aspa X:**

**Tabla 20:** Capacitaciones de especialidad para docentes formadores

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	4.8	4.8	4.8
Casi Nunca	33	14.3	14.3	19.1
A veces	123	53.5	53.5	72.6
Casi siempre	62	27.0	27.0	99.6
Siempre	1	0.4	0.4	100.0
Total	230	100.0	100.0	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 17:** Capacitaciones de especialidad para docentes formadores

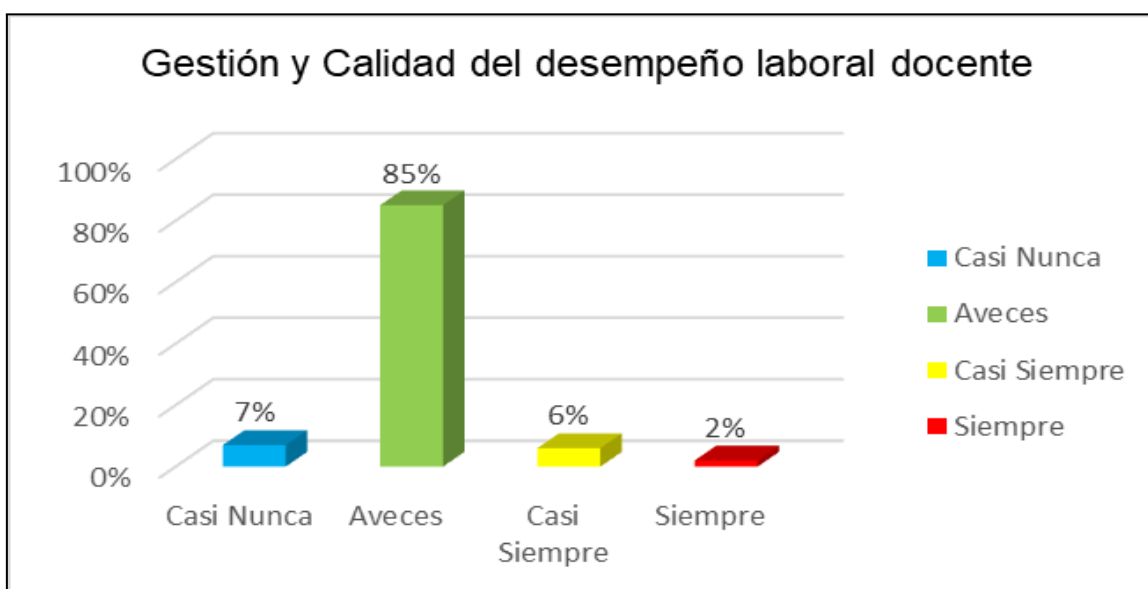
**Fuente:** Tabla 20.

La tabla 20 y Figura 17 presenta los resultados sobre Capacitaciones de especialidad para docentes formadores de la Ley 29944 entre los encuestados. De un total de 230 participantes, la mayoría, representando el 53.5%, indicaron que "A veces" están conformes. Un 27.0 % afirmó que "Casi siempre " está conforme con dicha ley, mientras que un 14.3% indicó que "Casi nunca " están conformes. En contraste, un pequeño porcentaje de los encuestados, el 4.8%, respondió que "Nunca" está conforme con la ley, y un 0.4% manifestó que "Siempre" están conformes. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría indican estar conformes con la ley 29944, existe una significativa proporción de personas que afirman no estar conformes.

**Tabla 21:** Gestión y calidad del desempeño laboral docente

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	16	7%	7%	7%
Aveces	195	85%	85%	92%
Casi Siempre	15	6%	6%	98%
Siempre	4	2%	2%	100%
Total	230	100%	100%	

**Fuente:** Procesamiento de datos de la muestra.



**Figura 18:** Gestión y calidad del desempeño laboral docente

**Fuente:** Tabla 6

**Interpretación.-**

Según la tabla 21 y figura 18, muestra que la mayoría de los docentes (85%) perciben que la gestión y calidad de su desempeño laboral es variable, indicando que a veces obtienen resultados satisfactorios. Sin embargo, un pequeño porcentaje (7%) señala que casi nunca logran estos resultados, lo que sugiere áreas de mejora en la gestión y apoyo administrativo. Por otro lado, una minoría (6% casi siempre, 2% siempre) percibe una consistencia y alta calidad en su desempeño laboral, lo que indica la existencia de

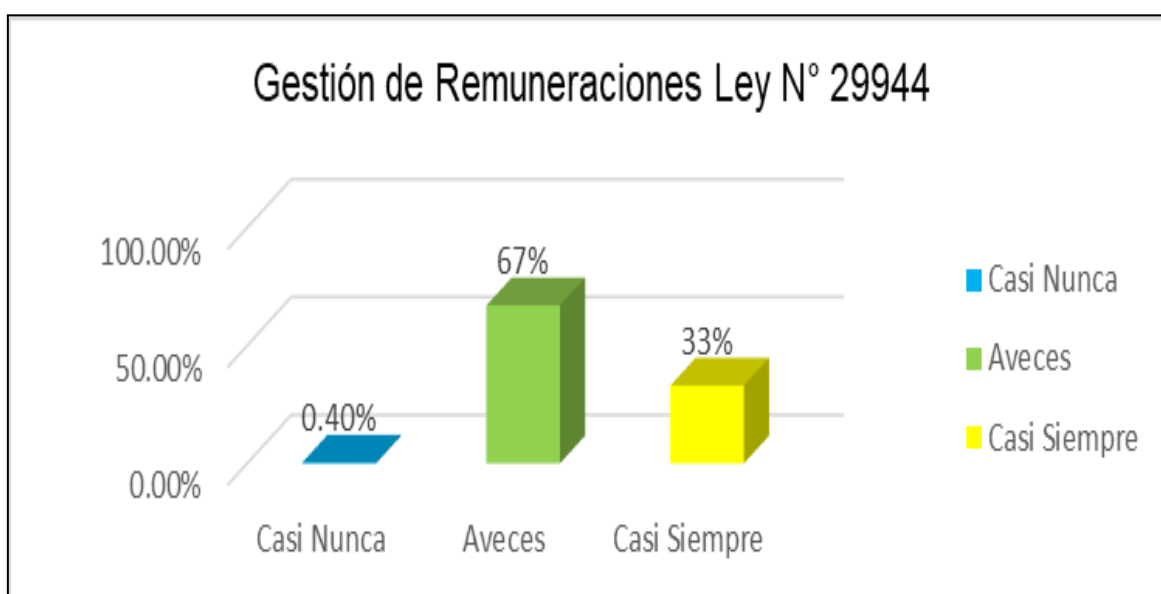
prácticas efectivas que podrían ser replicadas o fortalecidas. En resumen, estos hallazgos resaltan la importancia de mejorar la consistencia y efectividad de la gestión y calidad del desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la zona de estudio.

#### 4.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DE REMUNERACIONES LEY N° 29944

**Tabla 22:** Gestión de Remuneraciones Ley N° 29944

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	0.40%	0.40%	0.40%
A veces	153	67%	67%	67%
Casi Siempre	76	33%	33%	100%
Total	230	100%	100%	

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 19:** Gestión de Remuneraciones Ley N° 29944.

**Fuente:** Tabla 22.

Los datos presentados en la tabla 22 y figura 19 indican que una pequeña fracción (0.40%) de las observaciones califica su experiencia con la Gestión de Remuneraciones Ley N° 29944 como "casi nunca". Este bajo porcentaje sugiere que hay una minoría que experimenta problemas o inconsistencias en la aplicación de esta ley en relación con las

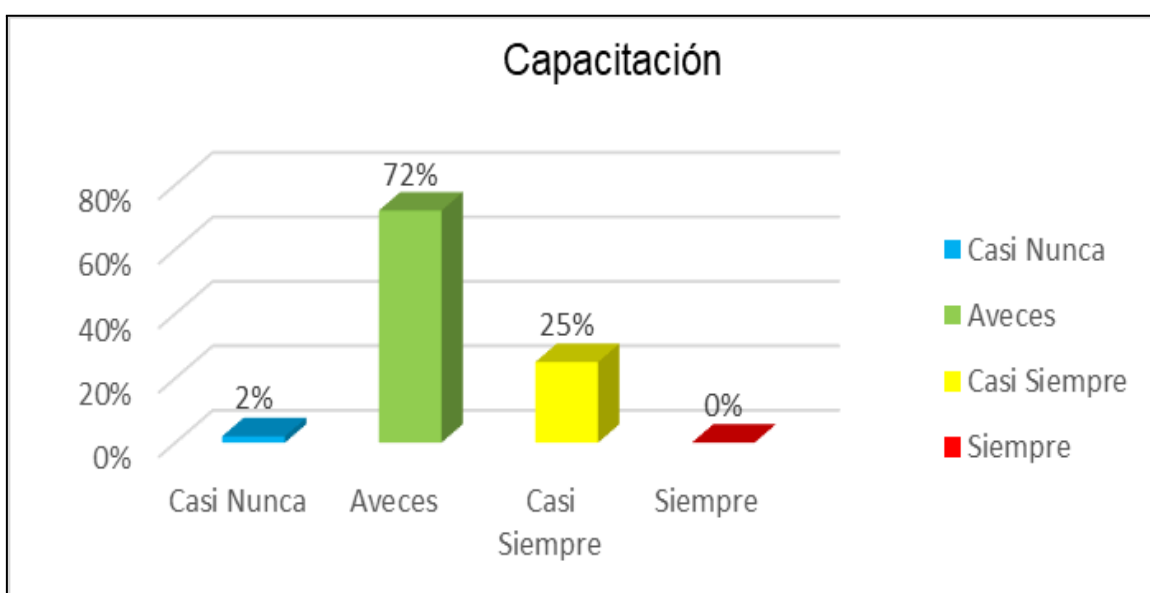
remuneraciones. La mayoría de las observaciones (67%) califican su experiencia como "a veces", lo que sugiere que hay cierta variabilidad en la aplicación de la ley, pero no de manera consistente. Por otro lado, un tercio de las observaciones (33%) indican que la ley se cumple "casi siempre", lo que sugiere un nivel de cumplimiento adecuado en la gestión de remuneraciones en la mayoría de los casos. Es importante abordar las áreas identificadas como "casi nunca" y trabajar para mejorar la consistencia y el cumplimiento de la ley para garantizar una gestión de remuneraciones justa y efectiva en todos los casos.

#### 4.1.2.1. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 1: Capacitación

**Tabla 23:** Capacitaciones.

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	5	2%	2%	2%
A veces	166	72%	72%	74%
Casi Siempre	58	25%	25%	100%
Siempre	1	0%	0%	100%
Total	230	100%	100%	

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 20:** Capacitación.

**Fuente:** Tabla 23

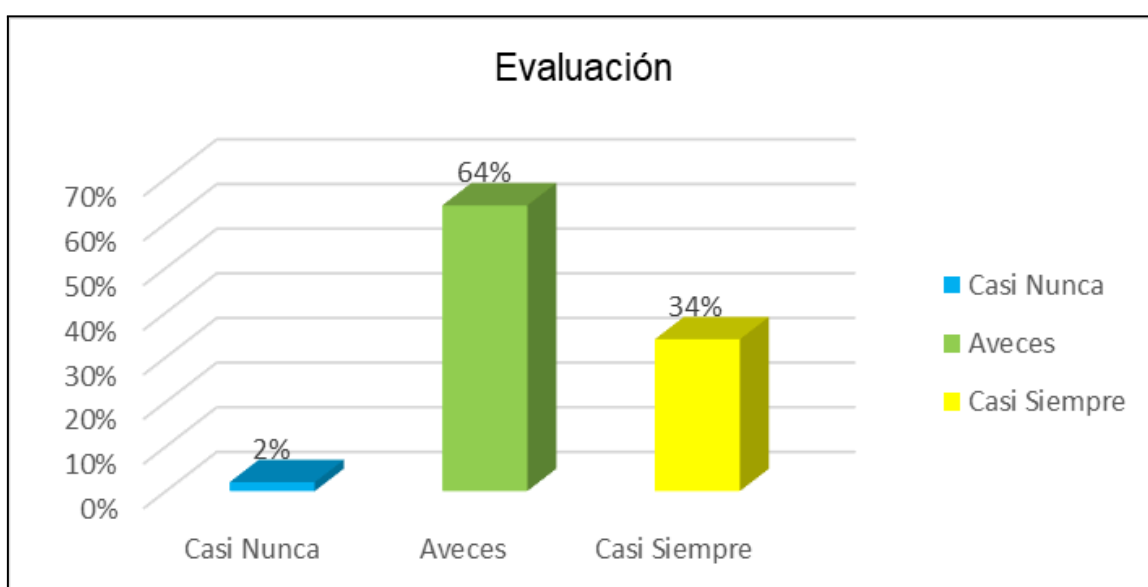
Los datos revelados en la tabla 23 y figura 20 proporcionadas muestran que la mayoría de los participantes (72%) califican su asistencia a las capacitaciones como "a veces", lo que indica una participación intermitente en estos eventos. Un pequeño porcentaje (2%) reporta que casi nunca asisten, lo que sugiere una falta de compromiso o interés en las oportunidades de capacitación. Por otro lado, un cuarto de los encuestados (25%) indican que asisten "casi siempre", lo que refleja un nivel de compromiso más alto pero aún no universal. Es notable que no haya ningún participante que califique su asistencia como "siempre", lo que puede indicar que existe margen para mejorar la consistencia y la calidad de las capacitaciones ofrecidas para aumentar el compromiso y la participación continua.

#### 4.1.2.2 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 2: Evaluación

**Tabla 24:** Evaluación

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	5	2%	2%	2%
A veces	148	64%	64%	66%
Casi Siempre	77	34%	34%	100%
Total	230	100%	100%	

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 21:** Evaluación

**Fuente:** Tabla 24

Los datos presentados en la tabla 24 y figura 21 indican que un pequeño porcentaje (2%) de las observaciones califican la "Evaluación" como "casi nunca". Esto sugiere que hay una minoría que experimenta una falta significativa de evaluación o retroalimentación en el contexto analizado. La mayoría de las observaciones (64%) califican la evaluación como "a veces", lo que implica que la evaluación se lleva a cabo en ocasiones, pero no de manera consistente. Por otro lado, un considerable porcentaje (34%) de las observaciones indican que la evaluación se realiza "casi siempre", lo que sugiere que

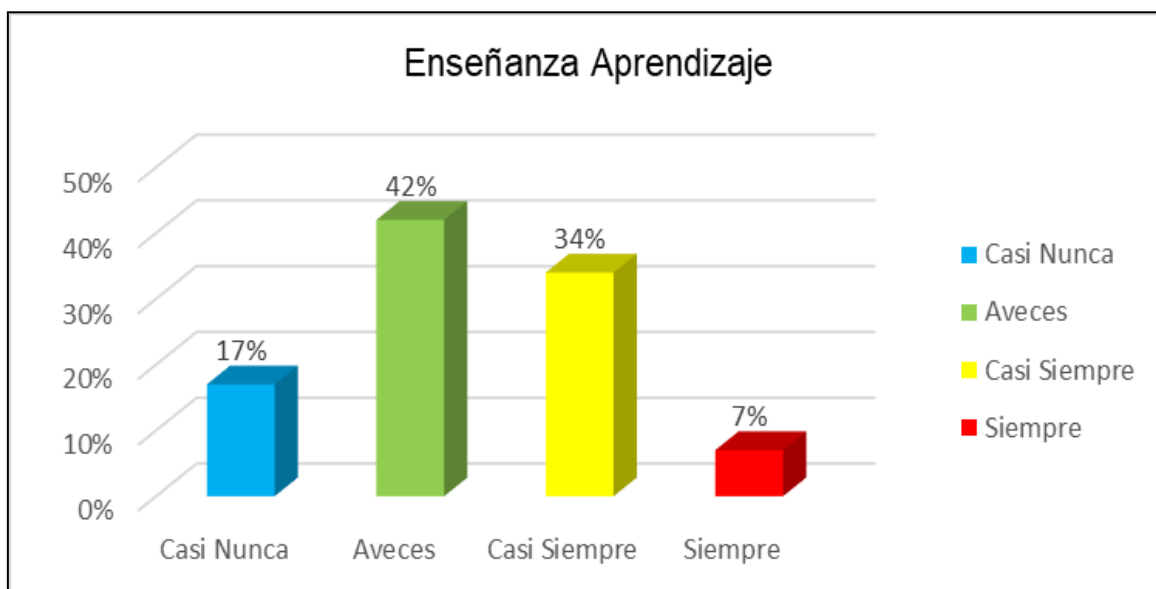
existe un nivel adecuado de implementación de procesos de evaluación en la mayoría de los casos. Es fundamental abordar las áreas identificadas como "casi nunca" y trabajar para mejorar la consistencia y la frecuencia de la evaluación, con el fin de garantizar una retroalimentación efectiva y un desarrollo continuo en el ámbito evaluado.

#### 4.1.2.3 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 3: Enseñanza aprendizaje

**Tabla 25:** Enseñanza aprendizaje

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	40	17%	17%	17%
Aveces	97	42%	42%	59%
Casi Siempre	77	34%	34%	93%
Siempre	16	7%	7%	100%
Total	230	100%	100%	

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 22:** Dimensión: Enseñanza aprendizaje

**Fuente:** Tabla 25

Interpretación.- En la tabla 25 y figura 22 revelan que el 17% de las observaciones reflejan una experiencia de enseñanza-aprendizaje calificada como "casi nunca",



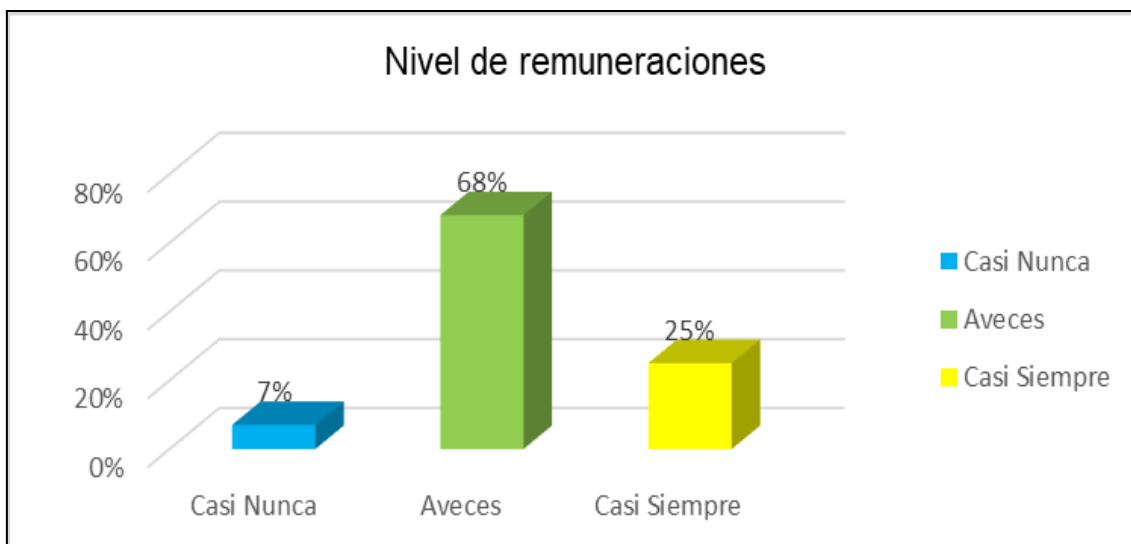
indicando que hay un porcentaje considerable de casos en los que este proceso no se lleva a cabo de manera efectiva. Mientras tanto, el 42% lo describe como "a veces", señalando inconsistencias en la implementación. Por otro lado, el 34% indica que la enseñanza-aprendizaje ocurre "casi siempre", lo que sugiere que en la mayoría de los casos se lleva a cabo adecuadamente, aunque con margen para mejorar. Además, un 7% lo califica como "siempre", destacando casos donde el proceso es óptimo. Es crucial abordar las áreas identificadas como deficientes para elevar la calidad y la coherencia del proceso de enseñanza-aprendizaje, garantizando así un mejor rendimiento y resultados consistentes.

#### 4.1.2.4 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 4: Nivel de Remuneraciones

**Tabla 26:** Nivel de Remuneraciones

Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	17	7%	7%	7%
Aveces	155	68%	68%	75%
Casi Siempre	58	25%	25%	100%
Total	230	100%	100%	

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 23:** Dimensión: Nivel de remuneraciones

**Fuente:** Tabla 26

Interpretación.- Los datos presentados en la tabla 26 y figura 23 revelan que un porcentaje significativo (7%) de los encuestados califica el nivel de remuneraciones como "casi nunca", lo que sugiere que existe un problema importante en este aspecto en una parte de la población estudiada. Además, el hecho de que el 68% lo califique como "a veces" indica que hay una prevalencia de inconsistencias en el nivel de remuneraciones. Por otro lado, el 25% indica que el nivel de remuneraciones es "casi siempre", lo que sugiere que en una cuarta parte de los casos se percibe un nivel adecuado de remuneración. Es esencial abordar las áreas identificadas como deficientes para mejorar la equidad y la consistencia en el nivel de remuneraciones, asegurando así la satisfacción y el bienestar de los empleados.

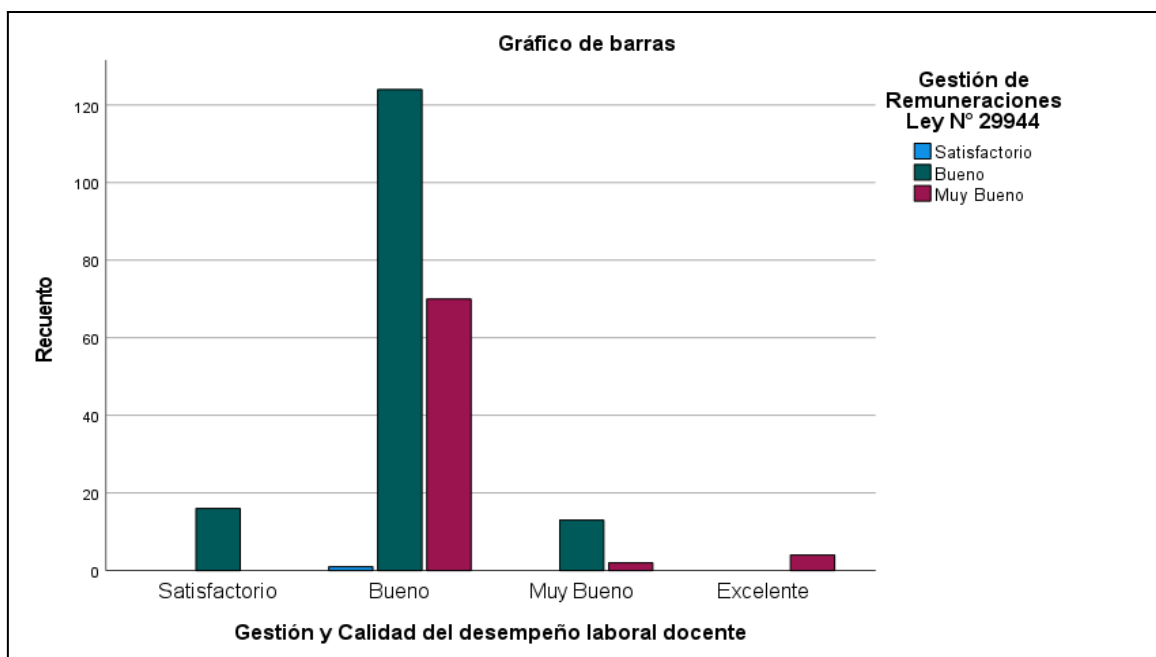
#### 4.2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Gestión de las Remuneraciones Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022.

**Tabla 27:** Gestión y Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Gestión de las Remuneraciones Ley N° 29944.

		<b>Gestión de Remuneraciones Ley N° 29944</b>			
		<b>Satisfactorio</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy Bueno</b>	<b>Total</b>
Gestión	y Satisfactorio	0	16	0	16
Calidad	del	0%	7%	0%	7%
desempeño	Bueno	1	124	70	195
laboral		0%	54%	30%	85%
docente	Muy Bueno	0	13	2	15
		0%	6%	1%	7%
	Excelente	0	0	4	4
		0%	0%	2%	2%
Total		1	153	76	230
		0%	67%	33,0%	100%

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 24:** Gestión y Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Gestión de las Remuneraciones Ley N° 29944

**Fuente:** Tabla 27.

**Interpretación.-** Según la tabla 27 y figura 24, precedente se observa los resultados obtenidos según las encuestas donde 124 encuestados que representa el 54% contestaron que la gestión y calidad del desempeño laboral docente es “bueno”, en relación a la gestión de remuneraciones ley N° 29944, que también coincidieron con la respuesta, seguido de 70 encuestados que representa el 30% contestaron respecto a la gestión y calidad del desempeño docente como “bueno” en relación a la gestión de remuneraciones Ley N° 29944, indicaron como “Muy Bueno”; finalmente 16 encuestados que representan 7%, indicaron que la gestión y calidad del desempeño docente es “satisfactorio” en relación a la gestión de remuneraciones Ley N° 29944, indican como “Bueno”.

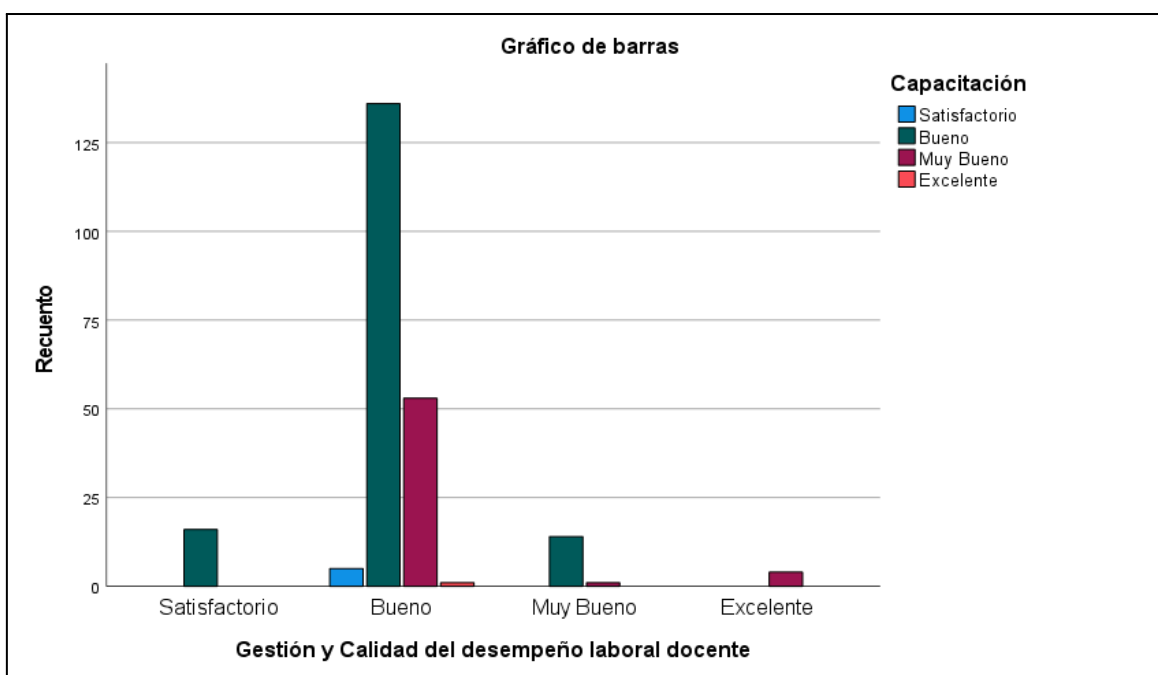
#### 4.2.1. OBJETIVO ESPECÍFICO 01

Determinar La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con la “capacitación” de docentes, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.

**Tabla 28:** Cruce entre las variables: Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y Capacitación Docente.

		Capacitación				Total
		Satisfactorio	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Gestión y Calidad del desempeño laboral docente	Satisfactorio	0	16	0	0	16
		0%	7%	0%	0%	7%
	Bueno	5	136	53	1	195
		2%	59%	23%	1%	85%
	Muy Bueno	0	14	1	0	15
	0%	6%	0%	0,0%	7%	
	Excelente	0	0	4	0	4
		0%	0%	2%	0,0%	2%
Total		5	166	58	1	230
		2%	72%	25%	1%	100,0%

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 25:** Calidad del Desempeño Laboral Docente y Capacitación docente

**Fuente:** Tabla 28

Interpretación.- Según la tabla 28 y figura 25 precedente, se aprecia los resultados obtenidos que de 230 personas encuestadas según la muestra, 136 encuestados que representa 59% contestaron como “Bueno”, en relación a la capacitación coincidieron con la respuesta como “Bueno”, seguido de 53 encuestados que representa 23% indicaron que la gestión y calidad del desempeño laboral docente como “bueno” y en cuanto a la capacitación indicaron que es “Muy Bueno”, seguido de 16 encuestados que representa el 7% dicen que la gestión y calidad del desempeño docente es “satisfactorio” y en cuanto a la capacitación indican como “Bueno”, finalmente se tiene a 14 encuestados que representa 6% afirman que la gestión y calidad del desempeño laboral docente indican como “Muy Bueno” y en cuanto a la capacitación dicen que es “Bueno”, y solamente 4 encuestados que representa el 2% indican que la gestión y calidad del desempeño docente como “excelente” y en cuanto a la capacitación indican como “Muy Bueno”.

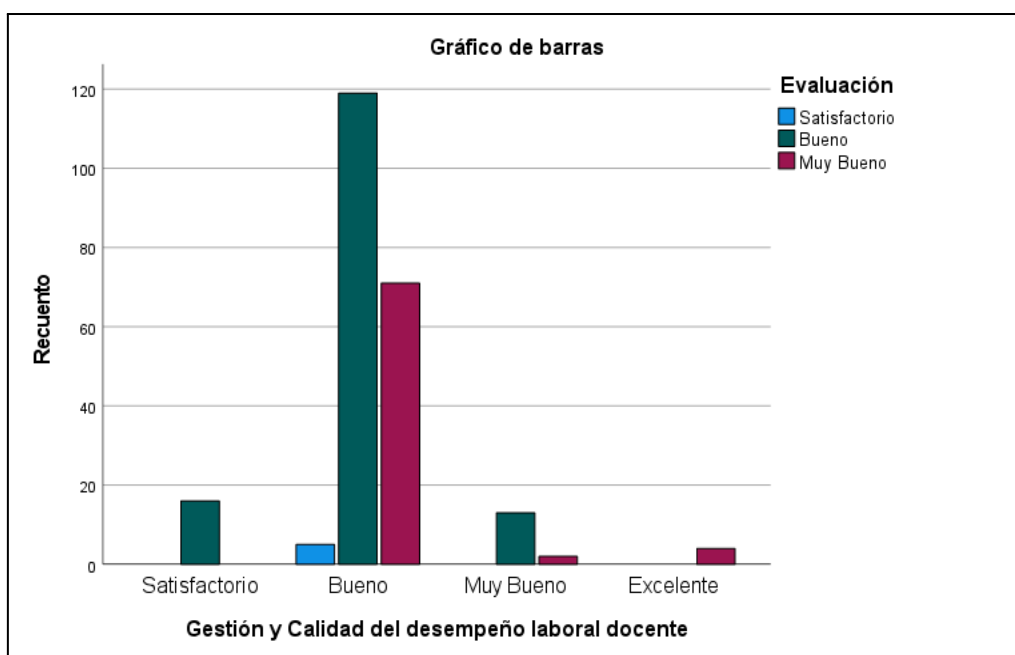
#### 4.2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 02

Determinar la Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, a través de la evaluación, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.

**Tabla 29:** Cruce entre las variables: Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y Evaluación

		Evaluación			
		Satisfactorio	Bueno	Muy Bueno	Total
Gestión	y Satisfactorio	0	16	0	16
Calidad	del	0%	7%	0%	7%
desempeño					
laboral docente	Bueno	5	119	71	195
		2%	52%	31%	85%
	Muy Bueno	0	13	2	15
		0%	6%	1%	7%
	Excelente	0	0	4	4
		0%	0%	2%	2%
Total		5	148	77	230
		2%	64%	34%	100,0%

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 26:** Gestión y Calidad del Desempeño Laboral Docente y Evaluación

**Fuente:** Tabla 29.

Interpretación.- Según la tabla 29 y figura 26 precedente, se aprecia que de un total de 230 encuestados, 119 encuestados que representa el 52%, contestaron como “Bueno” y respecto a la evaluación también indicaron como “Bueno” seguido de 71 encuestados que representa el 31% contestaron como “Bueno” respecto a la gestión y calidad del desempeño laboral docente, por otro lado respecto a la evaluación contestaron como “Muy Bueno”, seguido de 16 personas que representa 7%, calificaron como “satisfactorio” la gestión y calidad del desempeño docente y como “Bueno” la evaluación, seguido de 13 personas que representa el 6% contestaron que la gestión y calidad del desempeño docente como “Muy Bueno” y respecto a la evaluación calificaron como “Bueno”, finalmente 4 encuestados que representa el 2% calificaron como “excelente” la gestión y calidad del desempeño docente en relación a la evaluación calificaron como “Muy Bueno”.



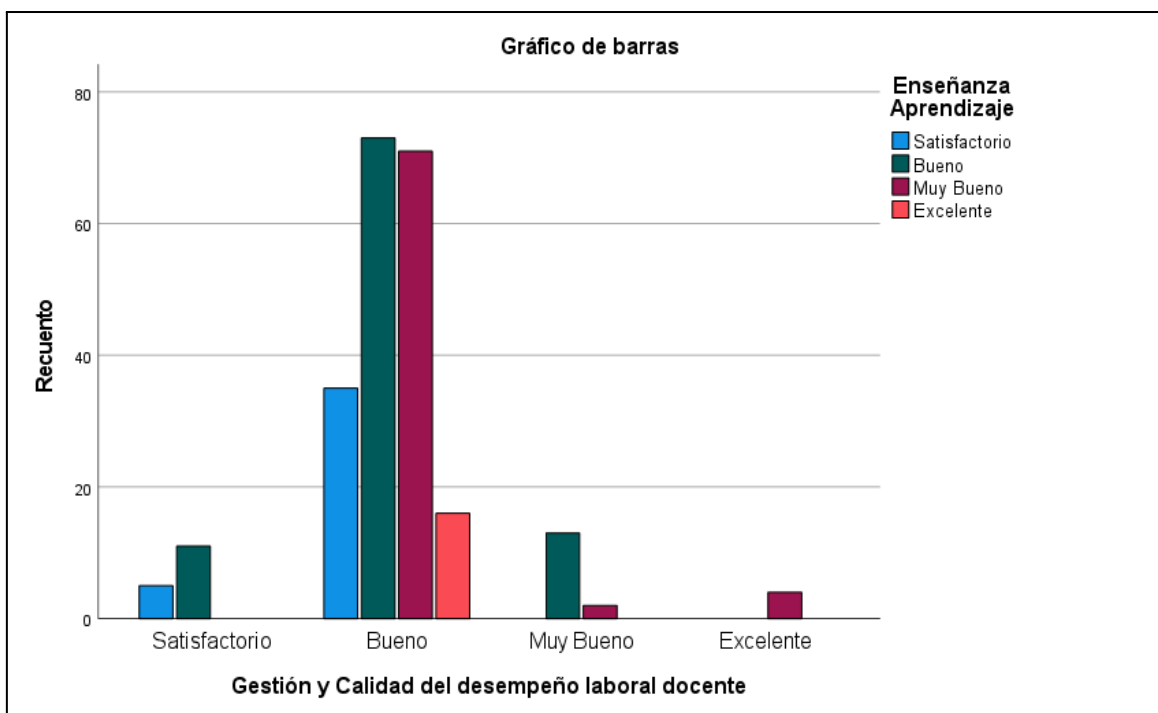
### 4.2.3. OBJETIVO ESPECÍFICO 03

Determinar La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con el logro de enseñanza aprendizaje Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.

**Tabla 30:** Cruce entre las variables: Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y el logro de enseñanza aprendizaje.

		Enseñanza Aprendizaje				Total
		Satisfactorio	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Gestión y Calidad del desempeño laboral docente	Satisfactorio	5	11	0	0	16
		2%	5%	0%	0%	7%
	Bueno	35	73	71	16	195
		15%	32%	31%	7%	85%
Muy Bueno		0	13	2	0	15
		0%	6%	1%	0,0%	7%
	Excelente	0	0	4	0	4
		0%	0%	2%	0%	2%
Total		40	97	77	16	230
		17%	42%	34%	7%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia



**Figura 27:** Gestión y Calidad del Desempeño Laboral Docente y Enseñanza aprendizaje

**Fuente:** Tabla 30

Interpretación.- Según la tabla 30 y figura 27 antes señalado, se aprecia que de 230 total de encuestados, 72 encuestados que representa el 32% coincidieron en el resultado como “Bueno” la gestión y calidad del desempeño laboral docente y el logro de enseñanza aprendizaje; seguido de 71 encuestados que representa 31% contestaron respecto a la gestión y calidad del desempeño laboral docente como “Bueno” y en cuanto a la enseñanza aprendizaje como “Muy Bueno”, seguido de 35 personas calificaron la gestión y calidad del desempeño laboral docente como “Bueno” y respecto a la enseñanza aprendizaje como “satisfactorio”, finalmente 16 encuestados que representa el 7% manifestaron que la gestión y calidad del desempeño laboral docente es “Bueno” y logro de enseñanza aprendizaje como “excelente”.

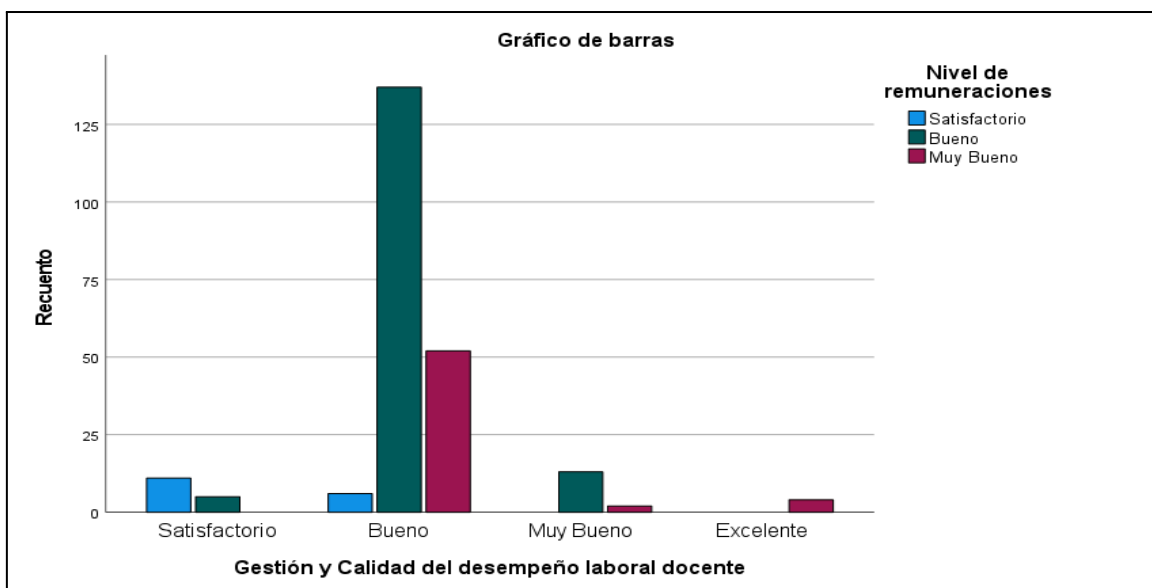
#### 4.2.4. OBJETIVO ESPECÍFICO 04

Determinar Cómo se relaciona La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con el nivel de Remuneraciones, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.

**Tabla 31:** Cruce entre las variables: Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y Nivel de remuneraciones

		Nivel de remuneraciones			Total
		Satisfactorio	Bueno	Muy Bueno	
Gestión y Calidad del desempeño laboral docente	Satisfactorio	11	5	0	16
		5%	2%	0%	7%
	Bueno	6	137	52	195
		3%	60%	23%	85%
	Muy Bueno	0	13	2	15
		0%	6%	1%	7%
Total	Excelente	0	0	4	4
		0%	0%	2%	2%
		17	155	58	230
		7,4%	67,4%	25,2%	100,0%

**Fuente:** Elaboración Propia



**Figura 28:** Calidad del Desempeño Laboral Docente y el Nivel de remuneraciones

**Fuente:** Tabla 31

Interpretación.- Según la tabla 31 y figura 28 precedente, se aprecia que de 230 total de encuestados, 137 encuestados que representa el 60% contestaron como “Bueno” la gestión y calidad del desempeño laboral docente y en relación al nivel de remuneraciones también dicen que es “Bueno” seguido de 52 encuestados califican como “Bueno” la gestión y calidad del desempeño docente y en relación al nivel de remuneración indican que es “Muy Bueno”, seguido de 13 encuestados que representa el 6% indican que la gestión y calidad del desempeño laboral docente que es “Muy Bueno” y en cuanto al nivel de remuneraciones dicen que es “Bueno”, seguido de 11 encuestados que representa el 5% indican que tanto la gestión y calidad del desempeño laboral docente y el nivel de remuneraciones es “satisfactorio”, finalmente 4 encuestados que representa el 2%, manifiestan que la gestión y calidad del desempeño laboral docente es “excelente” y en relación al nivel de remuneración dicen que es “Muy Bueno”.

### 4.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

#### 4.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1. La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente mantiene relación directa con la gestión del nivel de Remuneraciones Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022.

H0. La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente no mantiene relación directa con la gestión del nivel de Remuneraciones Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria De la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022.

Nivel de significancia 0,05

Para realizar una decisión

De obtenerse un Sig. < 0,05 a la H0 se rechaza.

De obtenerse un Sig. > 0,05 a la H1 se rechaza.

#### Aplicación del alfa Cronbach:

Para obtener el Alfa de Cronbach se utilizó la estadística IBM SPSS Statistics Visor 27:

**Tabla 32:** Validez del Instrumento para la hipótesis general

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	2

El valor alfa de Cronbach resultó 0,840; la misma se ubica entre el rango definido (0,72 y 0,99) por tanto, el instrumento es de validez excelente.

**Tabla 33:** Prueba del Coeficiente de Spearman entre las variables: Gestión y Calidad del Desempeño Laboral Docente y Gestión del Nivel de Remuneraciones Ley N° 29944.

Correlaciones			
	VI: Gestión y Calidad del desempeño laboral docente	y VD: Gestión del Nivel de Remuneraciones Ley N° 29944	
Rho de Spearman	de VI: Gestión y Calidad del desempeño laboral docente	y Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de 1,000 ,611**
		N	230
			230
	VD: Gestión del Nivel de Remuneraciones Ley N° 29944	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,611** 1,000
		N	230
			230

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaboración propia

Decisión.- Tal como se aprecia en la tabla precedente, se tiene el valor de Sig. de 0,000 (Sig. < 0,05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna donde la gestión y calidad del desempeño laboral docente mantiene relación directa con la gestión del nivel de Remuneraciones Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022. Del mismo modo que el coeficiente de correlación de Spearman resultó de 0,611, lo que significa que existe un nivel de correlación confiable.

#### 4.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H1. La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente se relaciona directamente con la capacitación, Ley N° 29944 de docentes de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.

H0. La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente no se relaciona directamente con la capacitación, Ley N° 29944 de docentes de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.

Nivel de significancia

0,05

Para realizar una decisión

De obtenerse un Sig. < 0,05 a la H0 se rechaza.

De obtenerse un Sig. > 0,05 a la H1 se rechaza.

**Tabla 34:** Validez del Instrumento para la hipótesis específica 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,630	2

Valor alfa de Cronbach: 0,630 (que se ubica entre 0,60 y 0,65) por tanto, el instrumento es de validez confiable.

**Tabla 35.** Prueba de Correlación de Spearman entre las variables: Gestión y Calidad del desempeño laboral docente y la Capacitación.

		Correlaciones	
		VI: Gestión y Calidad del desempeño laboral docente	
		de VI: Gestión y Calidad del desempeño laboral docente	VD: Capacitación
Rho	de VI: Gestión y Calidad del desempeño laboral docente	Coefficiente de correlación	,514**
Spearman	de VI: Gestión y Calidad del desempeño laboral docente	Sig. (bilateral)	,000
		N	230
	VD: Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaboración propia

Decisión.- En la tabla 35, se observa que el sig. bilateral resultó con valor de 0,000 (Sig. < 0,05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y por ende la contrastación de la hipótesis entre la gestión y calidad del desempeño laboral docente se relaciona directamente con la capacitación, Ley N° 29944 de docentes de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman alcanzó a 0,514 lo que significa que existe una correlación positiva considerable.



#### 4.4.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H1. La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente se relaciona directamente con la evaluación docente, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.

H0. La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente no se relaciona directamente con la evaluación docente, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.

Nivel de significancia

0,05

Para realizar una decisión

De obtenerse un Sig. < 0,05 a la H0 se rechaza.

De obtenerse un Sig. > 0,05 a la H1 se rechaza.

**Tabla 36:** Validez del Instrumento para la hipótesis específica 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	2

El Valor alfa de Cronbach: 0,724 (que se ubica entre 0,72 y 0,99) por tanto, el instrumento es de validez excelente.

**Tabla 37:** Prueba de Correlación de Spearman entre la variable: Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Evaluación Docente

<b>Correlaciones</b>			
		Gestión y Calidad del desempeño laboral docente	
		Evaluación	
Rho	de Gestión y Calidad	de 1,000	,520**
Spearman	del desempeño	correlación	
	laboral docente	Sig. (bilateral)	,000
		N	230
	Evaluación	Coeficiente de	,520**
		correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaboración propia

Decisión.- En la tabla 37, se observa que el sig. bilateral resultó con valor de 0,000 (Sig. < 0,05). Por lo tanto, la hipótesis alterna se acepta y por ende la contrastación de la hipótesis entre la gestión y calidad del desempeño laboral docente se relaciona directamente con la evaluación docente, Ley N° 29944 de docentes de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman alcanzó a 0,520 lo que significa que existe una correlación positiva considerable.

#### 4.4.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H1. La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente se relaciona directamente con el logro de enseñanza aprendizaje, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.

H0. La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente no se relaciona directamente con el logro de enseñanza aprendizaje, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.

Nivel de significancia

0,05

Para realizar una decisión

De obtenerse un Sig. < 0,05 a la H0 se rechaza.

De obtenerse un Sig. > 0,05 a la H1 se rechaza.

**Tabla 38:** Validez del Instrumento para la hipótesis específica 3

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,667	2

El Valor alfa de Cronbach: 0,667 (que se ubica entre 0,66 y 0,71) por tanto, el instrumento es de validez muy confiable

**Tabla 39:** Prueba de Correlación de Spearman entre la variable: Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y el logro de enseñanza aprendizaje.

<b>Correlaciones</b>			
		VI: Gestión y Calidad VD: del desempeño Enseñanza laboral docente Aprendizaje	
Rho	de VI: Gestión y	Coeficiente de 1,000	,525**
Spearman	Calidad del	correlación	
	desempeño	Sig. (bilateral)	,000
	laboral	N	230
	docente		
	VD: Enseñanza	Coeficiente de ,525**	1,000
	Aprendizaje	correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaboración propia

Decisión.- En la tabla 39, se observa que el sig. bilateral resultó con valor de 0,000 (Sig. < 0,05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y por ende la contrastación de la hipótesis entre la gestión y calidad del desempeño laboral docente se relaciona directamente con el logro de enseñanza aprendizaje, Ley N° 29944 de docentes de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman alcanzó a 0,525 lo que significa que existe una correlación positiva considerable.

#### 4.4.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H1. La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente mantiene relación directa con el nivel Remuneraciones Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria De la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022.

H0. La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente no mantiene relación directa con el nivel Remuneraciones Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria De la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022.

Nivel de significancia

0,05

Para realizar una decisión

De obtenerse un Sig. < 0,05 a la H0 se rechaza.

De obtenerse un Sig. > 0,05 a la H1 se rechaza.

**Tabla 40:** Validez del Instrumento para la hipótesis específica 4

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,601	2

El Valor alfa de Cronbach: 0,601 (que se ubica entre 0,60 y 0,65) por tanto, el instrumento es de validez confiable.

**Tabla 41:** Prueba de Correlación de Spearman entre la variable: Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente y Nivel de Remuneraciones.

Correlaciones			
	VI: Gestión y Calidad del desempeño laboral docente	y VD: Nivel de Remuneraciones	
Rho de Spearman	de VI: Gestión y Calidad del desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,337**
		N	230
	VD: Nivel de Remuneraciones	Coeficiente de correlación	,337**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	230

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaboración propia

Decisión.- En la tabla 41, se observa que el sig. bilateral resultó con un p valor de 0,000 (Sig. < 0,05). Por lo que, se acepta la hipótesis alterna y por ende la contrastación de la hipótesis entre la gestión y calidad del desempeño laboral docente mantiene una relación directa con el nivel de remuneraciones, Ley N° 29944 en las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022. Así mismo podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman alcanzó a 0,337 lo que significa que existe una correlación positiva media.

#### 4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados a la cual se arribaron en la presente investigación respecto al objetivo general y los objetivos específicos fueron los siguientes: según las encuestas aplicadas a 230 profesores de educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de

Huancané para el objetivo general se apreciaron que el 54% de encuestados coincidieron con la respuesta que la gestión y calidad del desempeño laboral docente y la gestión de remuneraciones que es “Bueno” seguido de 30% como “bueno” la gestión y calidad del desempeño laboral docente y en relación a la gestión de remuneración Ley N° 29944, calificaron como “ Muy Bueno” son las cifras más altas que se consideraron, lo que significa que la gestión y calidad del desempeño laboral docente alcanzó una relación directa con la gestión del nivel de Remuneraciones Ley N° 29944, por otro lado el coeficiente de correlación de Spearman resultó de 0,611, lo que significa que existe un nivel de correlación alta; así mismo para el objetivo específico 1, los resultados fueron como sigue: del total de encuestados el 59% coincidieron con el resultado que la gestión y calidad del desempeño laboral docente en relación a la capacitación fueron calificados como “Bueno” seguido de 23% que continua afirmando que la gestión y calidad del desempeño laboral docente como “Bueno” y respecto a la capacitación alcanzó a un calificativo de “Muy Bueno”, por otro lado el coeficiente de correlación de Spearman resultó de 0,514, lo que significa que que existe un nivel de correlación moderada; para el objetivo específico 2, los resultados han sido lo siguiente: el 52% coincidieron con la respuesta que la gestión y calidad del desempeño laboral docente con respecto a la evaluación respondieron como “Bueno”, seguido de 31% de encuestados continuaron afirmando que la gestión y calidad del desempeño laboral docente como “Bueno” y respecto a la evaluación indicaron como “Muy Bueno”, siendo las cifras más resaltantes, y en cuanto el coeficiente de correlación de Spearman la cifra alcanzó de 0,520, lo que afirma que existe un nivel de correlación moderada; para el objetivo específico 3, los resultados arrojaron que el 32% coincidieron con la respuesta como “Bueno” tanto la gestión y calidad del desempeño laboral docente en relación al logro de enseñanza aprendizaje, seguido de 31% continuaron afirmando como “Bueno” la gestión y calidad del desempeño laboral docente y respondieron como “Muy Bueno” en cuanto al logro de enseñanza aprendizaje, más el 15% de los encuestados continuaron afirmando que la gestión y calidad del desempeño laboral docente como “Bueno” y en cuanto al logro de

enseñanza aprendizaje manifestaron como “Satisfactorio”, y el coeficiente de correlación de Spearman fué de 0,525, lo que afirma que existe un nivel de correlación moderada; finalmente se tiene el objetivo específico 4, en la cual los resultados fueron como sigue: el 60% de encuestados coincidieron con la respuesta que la gestión y calidad del desempeño laboral docente y el nivel de remuneraciones se encuentran con un resultado de “Bueno”, seguido de 23% de encuestados continuaron afirmando que la gestión y calidad del desempeño laboral docente como “Bueno” y con respecto al nivel de remuneraciones apreciaron como “Muy Bueno”, siendo las cifras más reelevantes, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,337, lo que significa que existe un nivel de correlación positiva muy baja; tales resultados concuerdan con los estudios realizados por; Ccopa & Ccopa (2019) en su investigación conjunta *“Influencia de la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial en la actitud de los docentes concluyó que existe una relación directa entre la Ley de Reforma Docente N° 29944 y las actitudes de los docentes, por lo que el alcance más amplio de la ley de reforma promueve la formación de actitudes positivas hacia el proceso de aprendizaje y/o en el desarrollo de las actividades educativas; (Paredes, 2018), los hallazgos indican que la mayoría de los docentes muestran un nivel de desempeño regular, y el acompañamiento pedagógico se lleva a cabo de manera satisfactoria en su mayoría, aunque con margen de mejora; ), sus conclusiones obtenidas indican que la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial "Ley N° 29944" afecta negativamente la situación laboral de los docentes de la Institución Educativa "Nuestra Señora de Cocharcas" en Huancayo durante el año 2016; Licona (2018), los resultados de su investigación concluyeron que existe una relación directa y significativa entre la Ley de Reforma Magisterial y el desempeño laboral de los docentes, esta relación se caracteriza por una correlación alta, expresada como  $r = 0$ . Según la tabla de valoración de correlación, este valor indica un nivel moderado y directo de relación entre las variables, en otras palabras, se establece que la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial está positivamente asociada con el desempeño laboral de los*



docentes en las instituciones educativas emblemáticas de la Ciudad del Cusco en el año 2017.

Finalmente podemos apreciar los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuesta realizada a los profesores de las instituciones educativas pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané expresaron que la gestión y calidad del desempeño laboral docente tiene una relación directa positiva de entre “Bueno” y “Muy Bueno” frente a la gestión del nivel de remuneraciones Ley N° 29944, así mismo respecto a la capacitación, evaluación, logro de enseñanza aprendizaje y nivel remunerativo, de la misma manera podemos apreciar que el coeficiente de correlación de Spearman para la hipótesis general fué de 0,611 lo que significa que existe una correlación directa positiva alta; para los objetivos específicos 1, 2 y 3 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman fueron de 0,514, seguido de 0,520, y 0,525 respectivamente lo que significa que existe un nivel de correlación directa positiva moderada y finalmente para el objetivo específico 4 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman fué de 0,337, lo que significa que existe un nivel de correlación directa positiva baja.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** En concordancia al objetivo general, tal como se aprecia en la tabla N° 18, se tiene el valor de Sig. de 0,000 (Sig. < 0,05). Por lo tanto es importante concluir que la gestión y calidad del desempeño laboral docente se relaciona directamente con la gestión del nivel de remuneraciones Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022, donde el coeficiente de correlación de Spearman resultó de 0,611, que se ubica en el rango de (0,600 - 0,79), lo que indica que existe un nivel de correlación positiva alta.

**SEGUNDA.-** Para el objetivo específico 01, En la tabla 20 se observa que el sig. bilateral resultó con valor de 0,000 (Sig. < 0,05), por lo tanto es apropiado señalar que la gestión y calidad del desempeño laboral docente tiene una relación directa con la capacitación Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022, por otro lado el coeficiente de correlación de Spearman alcanzó a 0,514, ubicándose en el rango entre (0,400 - 0,59), lo que indica que existe un nivel de correlación positiva moderada.

**TERCERA.-** Para el objetivo específico 02, En la tabla 22 se identifica que el sig. bilateral resultó con valor de 0,000 (Sig. < 0,05), por lo que se concluye que la gestión y calidad del desempeño laboral docente se relaciona directamente con la evaluación Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022, por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman resultó de 0,520, encontrándose entre rango de (0,400 - 0,59), lo que indica que existe un nivel de correlación positiva moderada.

**CUARTA.-** Para el objetivo específico 03, según la tabla 24, se observa que el sig. bilateral resultó con valores de 0,000 (Sig. < 0,05), por lo tanto es coherente señalar que, la gestión y calidad del desempeño laboral docente tiene una relación directa con el logro de enseñanza aprendizaje Ley N° 29944, en las instituciones Educativas Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022, por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un resultado de 0,525, la misma que se encuentra entre rango de (0,400 - 0,59), lo que indica que existe un nivel de correlación positiva moderada.

**QUINTA.-** Para el objetivo específico 04, según la tabla 26, se aprecia que el sig. bilateral tuvo un p valor de 0,000 (Sig. < 0,05), por lo tanto es importante concluir que, la gestión y calidad del desempeño laboral docente tiene una relación directa con el nivel de remuneraciones, en las instituciones Educativas Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022, por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un resultado de 0,337, la misma que se encuentra en el rango de (0,200 - 0,39), lo que indica que existe un nivel de correlación positiva baja.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Recomendar a las instituciones educativas secundarios perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané que mediante sus autoridades deben de mejorar la gestión y calidad del desempeño laboral docente desarrollando mecanismos de perfeccionamiento y en función a ello, buscar la mejora de la gestión de nivel de remuneraciones Ley N° 29944, además alcanzar un nivel de coeficiente de correlación muy alta y/o perfecta.

**SEGUNDA:** A los maestros encargados de la gestión y calidad del desempeño laboral docente promover la capacitación que señala la Ley N° 29944, de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané a fin de fortalecer mediante la capacitación el desempeño laboral docente, y alcanzar un nivel de coeficiente de correlación alta, y/o muy alta.

**TERCERA:** Recomendar a los autoridades competentes encargados de la gestión y calidad del desempeño docente promover la evaluación permanente y a través de ello fortalecer los conocimientos y mejorar la calidad del desempeño laboral docente y alcanzar un nivel de coeficiente de correlación de muy alta y/o perfecta.

**CUARTA:** Es necesario recomendar al personal encargado de la gestión y calidad desempeño laboral docente realizar la supervisión y seguimiento permanente en el logro del proceso de enseñanza aprendizaje a favor de los educandos y garantizar un nivel educativo de integridad y de nuevos conocimientos además alcanzar un nivel de coeficiente de correlación de muy alta y/o perfecta.

**QUINTA:** Es necesario recomendar al personal encargado de la gestión y calidad desempeño laboral docente realizar la gestión oportuna del nivel de escala remunerativa para los maestros merecedores como parte de su derecho que señala la Ley N° 29944, a

fin de continuar con la mejora de calidad del desempeño laboral docente, y en cuanto al coeficiente de correlación sea de un nivel de muy alta y/o perfecta.

## BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial. (2006). *Por una educación de calidad para el Perú Estándares, rendición de cuentas y fortalecimiento de capacidades*.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/45/025.%20Por%20una%20educaci%C3%B3n%20de%20calidad%20para%20el%20Per%C3%BA.%20Est%C3%A1ndares%2C%20rendici%C3%B3n%20de%20cuentas%20y%20fortalecimiento%20de%20capacidades.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, F. A. (2019). *Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, Año 2018 según ley de reforma magisterial* [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66703>
- Calsin, S. E. (2019). *PRÁCTICAS DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA REGIÓN PUNO* [Tesis, Universidad Nacional del Altiplano].  
[https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12425/Silvia\\_Edith\\_Calsin\\_Calsin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12425/Silvia_Edith_Calsin_Calsin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ccopa, M., & Ccopa, V. (2019). Influencia de la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial en la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús, del distrito de Wanchaq—Cusco 2017. *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*.  
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3908>
- Chagua, N. (2023). *Modalidad de trabajo bajo presión y su influencia en el estrés laboral en los colaboradores de la financiera Credinka , el Collao llave-2022* [Universidad Privada San Carlos].  
[http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/572/Natividad\\_CHAGUA\\_CALISAYA.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/572/Natividad_CHAGUA_CALISAYA.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Coronado-Chalco, J., & Lujano-Ortega, Y. (2022). *Acreditación y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la Península de Chucuito, Perú* [Text.Chapter]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.c.01.38>

Decreto Legislativo N.° 998. (2008). *DECRETO LEGISLATIVO QUE IMPULSA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN DOCENTE.*

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118068-998>

Decreto Supremo N.° 007-2005-ED. (2005). *REGLAMENTO DE LA CONDECORACIÓN DE PALMAS MAGISTERIALES.*

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118120-007-2005-ed>

Decreto Supremo N.° 014-2008-ED. (2008). *Mejora de la calidad de la formación docente.*

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118185-014-2008-ed>

Durán, Y. A., León, R. S., Condori, N. C., & Condori, F. S. (2019). Calidad en la educación peruana, una exigencia social. *Puriq*, 1(02), Article 02.

<https://doi.org/10.37073/puriq.1.02.30>

Gamero, G. E. (2022). *Monitoreo y desempeño docente en una institución educativa secundaria de Puno-2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109029/Gamero\\_OG E-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109029/Gamero_OG E-SD.pdf?sequence=1)

García Ramis, Valle Lima, García Ojeda, Ferrer M, & Granados L. (2007). *Dialnet Métricas—Documento La Educación encierra un tesoro.*

<https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/LIB/702284>

Guadalupe, C., Leon, J., Rodriguez, J. S., & Vargas, S. (2018). Estado de la educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica: César Guadalupe, Juan León, José S. Rodríguez y Silvana Vargas. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (Grade), 2017. *Revista de Sociología*, 27, Article 27.

<https://doi.org/10.15381/rsoc.v0i27.18979>

Hernández, R., Fernández, L., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Hervis, E. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25.  
<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Landeo, D., & Rodriguez, L. M. (2022). *La irregularidad de la reincorporación excepcional de los docentes interinos que fueron cesados a raíz de la dación de la ley n° 29062–ley de la carrera pública magisterial* [Tesis, Universidad Peruanan del Centro]. <http://hdl.handle.net/20.500.14127/309>
- Ley de Reforma Magisterial. (2013). *Ley de Reforma Magisterial*.  
<https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial.php>
- Ley de Reforma Magisterial N.° 29944. (2012). *Ley de Reforma Magisterial*.  
<https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial-29944.pdf>
- Ley N.° 30002. (2013). *CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACION INTEGRAL MENSUAL (RIM) A LA QUE HACE REFERENCIA LA LEY 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL, Y ESTABLECE OTRAS DISPOSICIONES*.  
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118469-30002>
- Licon, R. (2018). *LEY DE REFORMA MAGISTERIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS DE LA CIUDAD DEL CUSCO 2017* [Tesis, universidad Andina Nestor Caceres Velasquez].  
<https://core.ac.uk/download/pdf/249337377.pdf>
- Macías Niemes, J. A. (2019). *Sistema de control interno y su incidencia en los procesos presupuestarios en la gobernación de Manabí en el periodo 2016- 2017*.  
<https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6085>
- Marco del Buen Desempeño Docente. (2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*.  
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Martínez Chairez, G. I., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. M. (2016). El



- desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 123-134.  
<https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>
- Martínez, J. B. (2012). Innovación en la Universidad, Prácticas, Políticas y Retóricas. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 10(1), 517.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4020597>
- Medrano, R. A. (2021). *Gestión de la calidad en la Unidad de Educación Continua y Posgrado (UECP) de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua* [Doctoral, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].  
<https://repositorio.unan.edu.ni/16521/>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.  
<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Panez, J. F., & Ramos, J. (2021). *Implicancias de la ley de la reforma magisterial "ley n° 29944" en la situación del docente de la Institución Educativa Nuestra Señora de Cocharcas- 2016* [Tesis, Universidad Peruanan Los Andes].  
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3567/TESIS%202021%20JULIO%20RAMOS%20Y%20PANEZ%20BERAUN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, M. F. (2018). *Propuesta de un programa de acompañamiento pedagógico directivo, para mejorar el desempeño docente de la I.E. 70400 Virgen del Carmen. Santa Lucía – Lampa. Puno 2016* [Tesis, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6584/BC-1184%20PAREDES%20NU%c3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- POI - UGEL Huancané. (2023). *Plan Operativo Institucional*.
- Prieto Peña, A. I., González Sánchez, A., Hernández Rabelo, Y., Prieto Peña, A. I.,

- González Sánchez, A., & Hernández Rabelo, Y. (2022). La evaluación del desempeño profesional pedagógico del tutor del residente de Medicina General Integral. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 21(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1729-519X2022000300013&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-519X2022000300013&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Puraca, J. E. (2022). *Impacto de la ley reforma magisterial 29944 y gestión estratégica del proyecto educativo nacional en la provincia de Azángaro 2022* [Tesis, Universidad Jose Carlos Mariategui]. [https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1672/Julio\\_tesis\\_grad-acad\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1672/Julio_tesis_grad-acad_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, M. A. (2018). *Metodología de la Investigación. Un enfoque práctico* (1.ª ed.). Delegación Iztapalapa.
- Torrecilla, F. J. M. (2011). Mejora de la eficacia escolar en Iberoamérica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 55, 49-83. <https://doi.org/10.35362/rie550525>
- UNESCO Santiago de Chile. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa—UNESCO Biblioteca Digital*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146545>
- Yabar, R. (2022). *Sistema de Gestión de la Calidad Educativa de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Postgrado, 2019* [Tesis, Escuela Superior de Guerra del ejercito]. <http://repositorio.esge.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14141/73/TESIS%20FINAL%20TC%20YABAR%20%20.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

## ANEXOS

**Anexo 01:** Matriz de consistencia

**TÍTULO:** CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE Y LA GESTIÓN DE LAS REMUNERACIONES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANCANÉ- 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo se relaciona la Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Gestión de las Remuneraciones Ley N°29944, en las instituciones Educativas Secundaria De la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022.?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la Calidad del Desempeño Laboral Docente y la Gestión de las Remuneraciones Ley N°29944, en las instituciones Educativas Secundaria De la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente mantiene relación directa con el nivel Remuneraciones Ley N°29944, en las instituciones Educativas Secundaria De la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané - 2022.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básico, Descriptivo y correlacional <b>Diseño:</b> No experimental transversal <b>Población:</b> 571 Docentes de nivel secundario de UGEL Huancané <b>Muestra:</b> 230 Docentes de nivel secundario de UGEL Huancané <b>Muestreo:</b> Probabilístico al azar.</p>	<p><b>Técnicas de Recolección de datos:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Técnicas de análisis de datos:</b> Estadística Descriptiva</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cómo se relaciona La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con la “capacitación” de docentes, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> Determinar La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con la “capacitación” de docentes, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.</p>	<p><b>Hipótesis Específicos:</b> La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente se relaciona directamente con la capacitación, Ley N°29944 de docentes de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.</p>		
<p>¿Cómo se relaciona La Gestión y la</p>	<p>Determinar la Gestión y la</p>	<p>La Gestión y la Calidad del</p>		

<p>Calidad del Desempeño Laboral Docente, a través de la evaluación, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022?</p>	<p>Calidad del Desempeño Laboral Docente, a través de la evaluación, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.</p>	<p>Desempeño Laboral Docente se relaciona directamente con la evaluación ,Ley N°29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.</p>	
<p>¿Cómo se relaciona La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con el logro de enseñanza aprendizaje, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022?</p>	<p>Determinar La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con el logro de enseñanza aprendizaje, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.</p>	<p>La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente se relaciona directamente con el logro de enseñanza aprendizaje, Ley N°29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022.</p>	
<p>¿Cómo se relaciona La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con el nivel de Remuneraciones, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022?</p>	<p>Determinar Cómo se relaciona La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente, con el nivel de Remuneraciones, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022</p>	<p>La Gestión y la Calidad del Desempeño Laboral Docente se relaciona directamente, con el nivel de Remuneraciones, Ley N° 29944 de las instituciones educativas secundarias de la unidad de gestión educativa local de Huancané - 2022</p>	

**Anexo 02:** Instrumento de recolección de datos

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

Título: **CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE Y LA GESTIÓN DE LAS REMUNERACIONES LEY N° 29444 EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANCANÉ -2022**

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad en su respuesta. Para tal efecto usted podrá marcar con un "X" la alternativa correspondiente, considerando la siguiente escala:

Nunca	1
Casi nunca	2
Aveces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Dimensiones	Variable Independiente: Calidad de desempeño Laboral Docente Ley 29944	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Régimen único laboral	¿Conoce Ud, el contenido respecto al régimen laboral de la ley magisterial 29944?					
	¿Está Ud. conforme con la reglamentación de la Ley 29944?					
	¿Se cumple con el pago de remuneraciones por ascenso según escala desde el momento de su reconocimiento como parte de su derecho?					
	¿Se siente Ud. satisfecho con el régimen laboral único que señala la Ley magisterial?					
	¿El Ministerio de Economía y Finanzas programa el presupuesto en el momento oportuno para el pago de las escalas remunerativas según como indica la					

	Ley 29944?					
Mejores Beneficios	¿Se siente Ud, satisfecho con las remuneraciones vacacionales percibidas?					
	¿Para Ud, el beneficio de la CTS compensación por tiempo de servicio es satisfactorio por los años trabajados?					
	¿Está Ud, satisfecho con el beneficio de la remuneración por concepto de aguinaldo por fiestas patrias y navidad en relación a lo percibido por trabajadores del sector privado?					
	¿Se siente Ud, satisfecho con el pago del beneficio de sepelio y luto que le corresponde de acuerdo a Ley?					
	¿Se siente Ud, satisfecho con el beneficio a la posibilidad de ascenso por experiencia gracias al escalafón magisterial					
Oportunidades de desarrollo profesional	¿Está Ud. de acuerdo que los docentes contratados a través del concurso público, no forman y/o hacen parte de la carrera pública magisterial?.					
	¿Está Ud, de acuerdo que los Docentes nombrados deben de acceder a la carrera pública magisterial a través de la prueba nacional única?					
	¿Está Ud, de acuerdo que para acceder a los beneficios los docentes nombrados y contratados deben aprobar la prueba nacional única (PUN)?					
	¿Como docente nombrado cree Ud, que cuenta con estabilidad laboral indeterminado?					
	¿Considera Ud, que como docente formador de los educandos cuenta con capacitaciones de su especialidad independientemente? marque con un aspa X: Diplomado ( ), Segunda especialidad ( ), Maestría ( ), Doctorado ( ).					

Dimensiones	Variable Dependiente: Gestión de Nivel de remuneraciones Ley N° 29944.	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Capacitación	¿Ud, ha recibido capacitación sobre el manejo de					

	las tecnologías de información TIC?					
	¿Usted interactúa con los estudiantes al finalizar la capacitación?					
	¿Los docentes de la institución educativa se proyectan hacia la comunidad al finalizar una capacitación?					
	¿La capacitación en el tiempo de servicio mejoró sus habilidades como docente?					
	Ud, ha recibido alguna distinción en su labor docente producto de su capacitación?					
Calidad profesional de docentes a través de la evaluación	¿Está Ud, de acuerdo con el sometimiento de la obligación de evaluación a los docentes de la carrera pública magisterial?					
	¿Está Ud, de acuerdo respecto aquel docente que no participe de la evaluación será sometida a proceso administrativo para ser destituido y retirado?					
	¿Ud, observa a sus colegas que tienen vínculos positivos con sus estudiantes para que le sirvan como orientación?					
	¿Ud, solicitaría a otros colegas para que evalúen tu trabajo con el fin de identificar tus fortalezas, habilidades y aspectos a mejorar?					
	¿Está Ud, de acuerdo con preguntar a los estudiantes cómo se sienten con la dinámica en el aula en relación a enseñanza y aprendizaje?					
Logros de enseñanza - aprendizaje	¿Considera Ud, que es necesario conocer las características de sus alumnos y su identidad sociocultural como parte del buen desempeño docente?					
	¿Ud, planifica el proceso de enseñanza y garantiza la coherencia de aprendizaje utilizando los recursos disponibles?					
	¿Ud, crea un ambiente propicio para el aprendizaje con miras de formar ciudadanos críticos e interculturales?					



	¿Cuenta Ud, con la implementación de políticas educativas para su labor docente, en base al avance de la ciencia y tecnología?					
	¿Cree Ud, que la práctica de valores viene de casa y que su labor docente es enseñar las temáticas de su especialidad?					
Nivel de Remuneracion es	¿Está Ud, de acuerdo con su RIM (Remuneración Íntegra Mensual ) que percibe según la escala que le corresponde ?					
	¿Está Ud, satisfecho con el incremento del pago de la asignación por tipo de ubicación de su Institución Educativa ?					
	¿Está Ud, satisfecho con la ubicación de su escala remunerativa aprobada por la Ley 29944 ?					
	¿Debería Ud, percibir una bonificación permanente según el logro de su desempeño laboral ?					
	¿Está Ud, de acuerdo que para mejorar su remuneración debe rendir la evaluación obligatoriamente ?					



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ									
52 M49	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4						
53 M50	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3						
54 M51	3	4	3	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4						
55 M52	2	2	5	1	2	2	3	1	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	1	3	3	5	2	3	5	2	3	1	1	3	4	3	2	3	4	4							
56 M53	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	1	4	3	2	1	4	3	2	3							
57 M54	3	3	2	4	2	2	1	3	2	3	2	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5						
58 M55	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4						
59 M56	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4						
60 M57	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4					
61 M58	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4					
62 M59	4	3	4	5	4	4	3	1	3	5	2	3	5	3	2	4	4	3	4	3	4	5	5	1	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3					
63 M60	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3					
64 M61	4	3	4	5	4	4	3	1	3	5	2	3	5	3	2	4	3	4	4	3	4	5	5	1	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3				
65 M62	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3				
66 M63	3	2	2	4	2	4	5	3	3	2	5	5	3	1	2	3	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	4	3	5	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	5	4	5			
67 M64	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4			
68 M65	3	4	3	4	2	4	2	2	1	3	2	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5			
69 M66	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4			
70 M67	4	3	4	5	4	4	3	1	3	5	2	3	5	3	2	4	3	2	4	4	3	4	5	1	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3				
71 M68	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
72 M69	3	2	2	4	2	4	5	3	3	2	5	5	3	1	2	3	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	3	5	3	3	4	2	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5			
73 M70	2	2	5	1	2	2	3	1	1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	2	1	3	3	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5		
74 M71	3	4	3	2	4	2	2	1	3	2	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5			
75 M72	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4		
76 M73	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4		
77 M74	4	3	4	5	4	4	3	1	3	5	2	3	5	3	2	4	4	3	4	3	4	5	5	1	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	
78 M75	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
79 M76	3	2	2	4	2	4	5	3	3	2	5	5	3	1	2	3	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	5	4	5		
80 M77	4	3	4	5	4	4	3	1	3	5	2	3	5	3	2	4	4	3	4	3	5	5	1	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	
81 M78	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
82 M79	3	2	2	4	2	4	5	3	3	2	5	5	3	1	2	3	2	4	3	2	4	4	5	1	2	4	4	3	5	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
83 M80	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	
84 M81	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
85 M82	4	3	4	5	4	4	3	1	3	5	2	3	5	3	2	4	4	3	2	4	4	3	5	1	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3		
86 M83	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
87 M84	3	2	2	4	2	4	5	3	4	4	2	5	5	3	1	2	3	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	3	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88 M85	2	2	5	1	2	2	3	1	1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	2	1	3	3	5	2	3	1	1	3	4	3	2	2	1	4	3	4	3	2	3	4	4	
89 M86	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	
90 M87	3	3	3	2	4	2	2	1	3	2	4	5	4	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	

Figura 30: Base de datos.

Fuente: Procesamiento de la muestra.





**Anexo 04:** Primera ficha de validación de instrumento de investigación

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: LEON APAZA ESTEBAN
- 1.2 Grado académico: DOCTOR
- 1.3 Título de la Investigación: EFICACIA DEL DESARROLLO LABORAL DICIENTE Y LA COSTA DE REMUNERACIONES Ley 29944 en la Institución Educativa Secundaria de la Gestión Educativa Local de Huancayo, 2022
- 1.4 Denominación del instrumento: ENCUESTA DE OPINIÓN  
tesis

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables medibles.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
<b>SUB TOTAL</b>					<b>15</b>	<b>20</b>
<b>TOTAL</b>						<b>35</b>

**VALORACIÓN**

Deficiente ( )	Regular ( )	Buena ( )	Muy Buena ( )	Excelente ( )
0 - 8	9 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40

Lugar y fecha: Puno, 08 de Mayo del 2024

Firma del experto

Nombre: Esteban Leon Apaza

**Anexo 05:** Segunda ficha de validación de instrumento de investigación

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

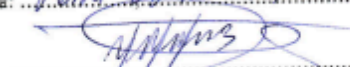
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: YUPANQUI VIZCARRA ZORRIDA
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Título de la Investigación: CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE Y LA GESTIÓN DE ROMBERA RAZOVI, Ley 29944 EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANCAYO 2022
- 1.4 Denominación del instrumento: EXERCISEARIO  
TESIS

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					/
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables medibles.					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				/	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				/	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					/
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Técnicos-Científicos y del tema de estudio.					/
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					/
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio.				/	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					/
<b>SUE TOTAL</b>					<b>18</b>	<b>24</b>
<b>TOTAL</b>						<b>42</b>

**VALORACIÓN**

Deficiente ( )	Regular ( )	Buena ( )	Muy Buena ( )	Excelente (X)
0 - 6	7 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40

Lugar y fecha: Huancayo 28 de Mayo del 2024

  
Firma del experto

YUPANQUI VIZCARRA ZORRIDA

**Anexo 06:** Panel fotográfico



**Figura 32:** Evidencia aplicación del instrumento.

**Fuente:** Propia.





**Figura 33:** Evidencia aplicación del instrumento.

**Fuente:** Propia.



**Figura 34:** Evidencia aplicación del instrumento.

**Fuente:** Propia.