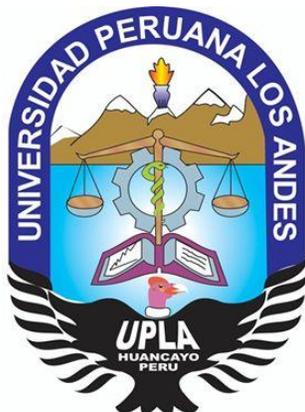


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



TESIS

DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UN COLEGIO PARTICULAR LIMA 2019

Para optar : Título profesional de psicólogo (a)

Autores : Bach. Salazar Vega Jose Shamir
Bach. Tamay Quilcate Esther Karol

Asesor : Metodológico Mg. Luis Alfredo Benites Morales
Temático Dr. Palomino Berrios Luis Alberto

Línea de investigación

Institucional : Salud y gestión de la salud

Fecha de inicio : agosto 2019-abril 2021
y culminación

Lima – Perú

2021

DEDICATORIA

A mi amado hijo Gabriel, por darme la fuerza y motivación para sobrellevar los momentos difíciles que me tocó vivir durante la elaboración de esta tesis.

Esther

A mis abuelos Brísela y Sabino, por ser mi motivación y darme la fuerza para mejorar cada día.

Jose

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Peruana Los Andes, por ser nuestra alma máter quien nos forjo como profesionales y nos albergó en nuestros años de aprendizaje.

Esther y Jose

INTRODUCCIÓN

La educación es un tema fundamental tanto en el Perú como a nivel mundial, es relevante en cuanto a la construcción del conocimiento, como también en la trasmisión de valores éticos, culturales y morales. La percepción de la sociedad en cuanto al desempeño docente se puede evidenciar que según el Instituto de Estudios peruanos (2016) determinó que el 49% de los docentes considera que el sistema educativo Peruano es de muy baja calidad, por lo que refieren los encargados de realizar dichas indagaciones; esto se encuentra directamente relacionado con el rol que cumple el estado en lo que respecta a garantizar derechos, mejoras salariales y capacitación docente.

En cuanto al desempeño docente, aun se siguen utilizando prácticas desfasadas con enseñanzas rígidas, poco democráticas sin desarrollar competencias en sus estudiantes. El desempeño laboral en los docentes implica que quienes ejercen la docencia tienen dominio de su profesión y están sujetos a las demandas y expectativas de la comunidad estudiantil, por ello es importante determinar en qué nivel se ubica el desempeño docente en la población evaluada.

Pese a ser un tema de conocimiento e interés nacional son escasas las investigaciones significativas sobre el tema que hayan sido publicadas. Tomando en cuenta esto es que se decidió como objetivo de esta investigación determinar el nivel de desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

La muestra de esta investigación estuvo compuesta por 58 docentes de un colegio particular de Lima. En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo básico puro, de nivel descriptivo con diseño descriptivo, no experimental de corte transversal. En cuanto al instrumento utilizado para la recolección de datos, se hizo el uso de las Rubricas de evaluación del Desempeño Docente.

En el capítulo I se desarrolla el planteamiento del problema, en él se describirá la realidad problemática, se delimitará el problema, así como la manera en que se formuló el problema, la justificación y los objetivos de la investigación.

En el capítulo II se describe el marco teórico de la investigación así mismo se especificaron los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual.

En el capítulo III se contempla la variable de investigación y su correcta operacionalización.

En el capítulo IV se explica la metodología empleada, como también la validez, la confiabilidad y la normalidad del instrumento empleado para la presente investigación, también se indicará el método, tipo, nivel y diseño de la investigación, la población, la muestra y tipo de muestreo, las técnicas de procesamiento, análisis de datos y por último los aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo V se explica el procesamiento de datos y la descripción de los resultados en base a los objetivos propuestos. Así mismo podemos encontrar el análisis y discusión de hipótesis y resultados, tablas, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, podemos encontrar los anexos, la operacionalización de la matriz de consistencia, el instrumento para medir la variable, validez y confiabilidad, constancia de aplicación y las evidencias.

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO:	iii
INTRODUCCIÓN	iv
CONTENIDO DE TABLAS	viii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2 Delimitación del problema.....	17
1.2.1. Delimitación espacia	17
1.2.2. Delimitación temporal.....	17
1.2.3. Delimitación teórica.....	17
1.3 Formulación del problema	17
1.3.1 Problema general.....	17
1.3.2 Problemas específicos	18
1.4 Justificación	18
1.4.1 Teórica	18
1.4.2 Social.....	19
1.4.3 Metodológica	20
1.5 Objetivos.....	20
1.5.1 Objetivo general.....	20
1.5.2 Objetivos específicos	20
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes	21
2.1.1 Antecedentes locales	21
2.1.2 Antecedentes nacionales	25
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	28
2.2 Bases teóricas o científicas	31
2.2.1. Desempeño laboral.....	31

CAPÍTULO III.....	46
HIPÓTESIS Y VARIABLES	46
3.1 Identificación de variable.....	46
CAPÍTULO IV.....	48
METODOLOGÍA	48
4.1 Método de investigación	48
4.2 Tipo de investigación	48
4.3 Nivel de investigación.....	49
4.4 Diseño de investigación	49
4.5 Población y muestra.....	49
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	55
4.8 Aspectos éticos de la investigación.....	55
CAPÍTULO V	58
RESULTADOS.....	58
5.1. Descripción de resultados	58
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	66
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS	80
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	81
ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE.....	82
ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO	83
ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	84
ANEXO 5: CRITERIOS DE JUECES	88
ANEXO 6: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	93
ANEXO 7: DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS	95
ANEXO 8: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	97
ANEXO 9: CONSENTIMIENTO INFORMADO	99
ANEXO 10: DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD	103
ANEXO 11: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS	105

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Muestra.....	50
Tabla 2 Criterio de jueces: Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente.....	54
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad, rúbricas de obs. De aula para la evaluación de desempeño docente.....	54
Tabla 4 Nivel de desempeño laboral.....	58
Tabla 5 Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en docentes de un colegio particular	59
Tabla 6 Nivel de desempeño laboral de acuerdo a la edad en docentes de un colegio particular.	60
Tabla 7 Nivel de desempeño laboral de acuerdo al tiempo de servicio	61
Tabla 8 Nivel de desempeño laboral de acuerdo a la condición laboral	63
Tabla 9 Nivel de desempeño laboral de acuerdo al estado civil.....	64

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 ¿La educación en el Perú es? Instituto de Estudios Peruanos – IEP (2016).....	16
Figura 2 Nivel de desempeño laboral de acuerdo a la edad en el personal docente de un colegio particular, Lima 2019.....	60
Figural 3 Nivel de desempeño laboral de acuerdo al tiempo de servicio en el personal docente de un colegio particular, Lima 2019.....	62
Figura 4 Nivel de desempeño laboral de acuerdo a la condición laboral en el personal docente de un colegio particular, Lima 2019.....	63
Figura 5 Nivel de desempeño laboral de acuerdo al estado civil en el personal docente de un colegio particular, Lima 2019.....	64

RESUMEN

En la presente investigación posterior a la búsqueda de la realidad problemática se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019?, se propuso como objetivo principal: determinar el nivel de desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019. El tipo de investigación empleado fue básica, de nivel y diseño descriptivo, no experimental. La población estuvo constituida por 68 docentes del nivel primario y secundario de un colegio particular de Lima en el año 2019, con el tipo muestra constituida por 58 docentes de tipo no probabilístico por conveniencia. En el caso de la recolección de datos se utilizaron las rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente. En cuanto al procesamiento y análisis de datos se realizó mediante el estadístico SPSS V.25; cuyos resultados evidencian que se determina que más del 50% de las docentes se encuentran en el nivel en proceso, el cual no es adecuado para el desempeño docente. Por lo que se concluye la investigación: se determina que más del 50% de docentes se encuentran en el nivel en proceso. Se recomienda en base a los resultados encontrados implementar programas de capacitación para la mejora del desempeño docente en la institución educativa evaluada.

Palabras clave: desempeño docente, condición laboral, edad, estado civil y tiempo de servicio

ABSTRACT

In the present investigation after the search for the problematic reality, the following problem was formulated: What is the level of work performance in teachers at a private school, Lima 2019? It was proposed as the main objective: to determine the level of work performance in teachers at a private school, Lima 2019. The type of research used was basic, level, and descriptive design, not experimental. The population consisted of 68 teachers at the primary and secondary level of a private school in Lima in 2019, with the sample type constituted by 58 non-probabilistic teachers for convenience. In the case of data collection, classroom observation rubrics were used to evaluate teacher performance. Regarding data processing and analysis, it was performed using the SPSS V.25 statistic; The results of which show that it is determined that more than 50% of the teachers are at the level in process, which is not adequate for teaching performance. Therefore, the investigation is concluded: it is determined that more than 50% of teachers are at the level in process. Based on the results found, it is recommended to implement training programs to improve teacher performance in the evaluated educational institution.

Keywords: teaching performance, employment status, age, marital status, and length of service

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

En los últimos años, cada día se evidencia la preocupación de diversas instituciones nacionales como internaciones en cuanto a la evaluación del desempeño docente, el interés sobre el tema basándose en los diversos resultados, en cuanto a que no se evidencia un adecuado desempeño en las instituciones educativas privadas o estatales.

Según el estudio realizado por Bold et al. (2017) para el Banco Mundial, donde se elaboró un estudio en África y se encontró que menos del 10% de los docentes evaluados, poseen habilidades pedagógicas. También se especificó en dicha investigación la falta de evidencia sistémica, como también poco campo de acción en cuanto al desempeño docente.

En Latinoamérica según otro estudio realizado por el Banco Mundial por Bruns y Luque (2015) en dicha investigación los autores luego de la recolección de datos para su investigación concluyen

que no solo se evidencia candidatos que no están interesados en la enseñanza, también su nivel de desempeño no es el adecuado por diversos factores como: bajos salarios, liderazgo deficiente, etc. donde el equilibrio entre lo que se necesita para educar y las aptitudes de los profesionales distan mucho de tener armonía, por ello se propone motivar a nuevas generaciones de docentes que cumplan un perfil adecuado para asegurar el éxito en los estudiantes y ver resultados requeridos en mejora de las naciones.

En el Perú, el desempeño laboral docente es medido por las rubricas de observación; que miden aspectos de trabajo del docente que a su vez son calificadas mediante observación directa en el aula y deben ser aplicadas siguiendo ciertas normas específicas indicadas por el ministerio de educación. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019) informó que aproximadamente el 80% docentes de educación básica regular presenta dificultades en los aspectos de:

- Involucramiento activo, ya que esto implica que el Docente deberá plantear situaciones contextos o actividades desafiantes pero alcanzables para para mantener la motivación en los estudiantes.
- Maximización del tiempo en este aspecto lo que se valora es lo que hace un maestro con el grupo de estudiantes durante la sesión y como maneja las transiciones e interrupciones que pudieran presentarse dentro del aula.
- Promoción del razonamiento el docente deberá superar el hábito de hacer que el estudiante emplee la memorización rutinaria e inicien un proceso de aprendizaje significativo haciendo que los estudiantes encuentren el sentido de lo que se les enseña.

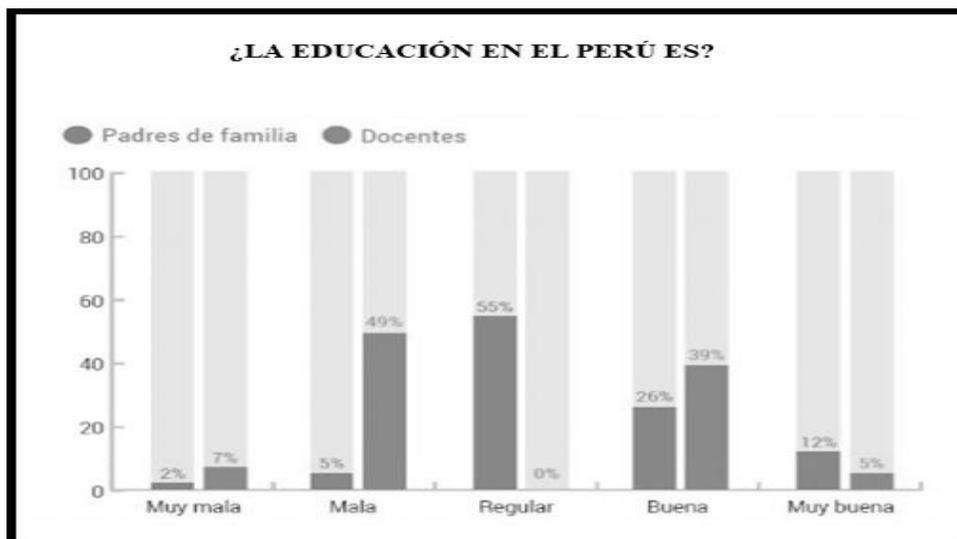
- Evaluación del progreso; esto implica que el docente debe ejecutar un monitoreo activo y permanente en el proceso de aprendizaje para lo que debe dedicar al menos el 25% del tiempo de su clase.
- Propiciamiento de un ambiente de respeto; esto busca conocer en qué medida el docente se comunica de forma respetuosa y empática, además de conocer cuáles son las necesidades físicas o afectivas de sus estudiantes.
- Regulación positiva del comportamiento; los maestros tienen el reto de promover procesos de auto regulación en la conducta de los alumnos y que se desarrolle el aprendizaje sin mayor contratiempo, es así como los aspectos mencionados evalúan un conjunto de mecanismos con los que debe contar un docente con vocación que actuara de manera responsable respecto a su desempeño como docente.

Por otra parte el Instituto de Estudios peruanos (2016) realizó un estudio en el cual se determinó que el 49 % de los Docentes considera que la educación en el Perú es inadecuada, según refieren los encargados de realizar dichas indagaciones esto se encuentra directamente relacionado con el rol que cumple el estado en lo que respecta a garantizar derechos, mejoras salariales, capacitación docente, fomentar el aprendizaje y mejorar la relación entre el estado y los docentes.

Instituto de Estudios Peruanos (2016) Como se puede apreciar en la siguiente figura dicha percepción en paralelo de padres de familia y docentes sobre la educación en el Perú.

Figura 1

¿La educación en el Perú es? Instituto de Estudios Peruanos – IEP (2016)



Fuente: Instituto de Estudios Peruanos – IEP (2016)

Es así que el Gobierno del Perú con el apoyo de Ministerio de Educación y la Dirección Regional de Educación busca revertir los bajos niveles de logros de desempeño docente, confeccionando un programa de supervisión que brinde acceso a guiar a los interesados a fin lograr mejoras e instituir normas para el correcto desarrollo de la labor escolar así como tomar decisiones para llegar a las metas planteadas y garantizar la correcta atención a los estudiantes por parte de los docentes. Teniendo en cuenta lo antes mencionado ubicamos el centro educativo el cual cuenta con dos niveles de educación: primaria y secundaria. En donde hay observaciones de los padres de familia acerca del desempeño profesional de los docentes y como esto podría afectar el desarrollo escolar de sus hijos.

En base a la problemática anteriormente explicada, se decidió llevar a cabo la investigación y así determinar desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

El estudio se desarrolló en un colegio particular de Lima 2019, ubicado en la Avenida Comandante Torres Paz 549 en el distrito Cercado de Lima, Lima. Perteneciente a la UGEL 03.

1.2.2. Delimitación temporal

La presente investigación tuvo una duración de seis (06) meses, con fecha de inicio en el mes de agosto del año 2019 hasta febrero del año 2020.

1.2.3. Delimitación teórica

Luego de la búsqueda de la bibliografía sobre los temas referentes a la investigación. Se seleccionó la variable para el estudio: el desempeño laboral. Está fundamentada en la teoría Socio-cognitiva de Bandura, teoría de Motivación e Higiene propuesta por Herzberg y la teoría de la motivación propuesta por Maslow. Para fundamentar dicha variable también se tomó en cuenta la medición del desempeño laboral docente propuesto por el ministerio de educación del Perú.

1. 2.4. Delimitación social

El tema de estudio de la presente investigación comprendió a los docentes de educación, primaria y secundaria de la institución educativa de lima 2019.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de acuerdo a la edad en docentes de un colegio particular, Lima 2019?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de acuerdo al tiempo de servicio en docentes de un colegio particular, Lima 2019?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de acuerdo a la condición laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de acuerdo al estado civil en docentes de un colegio particular, Lima 2019?

1.4 Justificación

1.4.1 Teórica

La presente investigación ha tenido como fin el determinar: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019? La indagación previa a los antecedentes nacionales e internacionales permitió mostrar el estado en que se encuentran investigaciones similares a la propuesta en la presente investigación, así mismo en el marco teórico se recabo información sobre teorías importantes como la teoría socio-cognitiva propuesta por Bandura (1977), la teoría de motivación e higiene propuesta por Herzberg y la teoría de la motivación propuesta por Maslow. Teorías que incrementaron nuestros conocimientos previos y nos permitieron conocer en mayor medida los diferentes conceptos de la variable de estudio, con la información obtenida de la investigación se

aportaron datos valiosos no solo para los psicólogos, sino también para los docentes que pueden ver en ella un conjunto de habilidades con las que deben contar para el correcto desempeño de su labor. Por otra parte con la socialización de los datos se espera que los interesados se sientan motivados a generar un cambio actitudinal frente a los desafíos que exige la educación moderna.

1.4.2 Social

En la realidad problemática, la percepción del desempeño docente en la sociedad peruana como en Latinoamérica en el estudio realizado por el Banco Mundial por Bruns y Luque (2015) que según la recolección de datos para su investigación concluyeron que no solo se evidencia candidatos que no están interesados en la enseñanza, también su nivel de desempeño no es el adecuado por diversos factores como: bajos salarios, liderazgo deficiente, etc. En el Perú se observa en algunos casos poca tolerancia, rechazo social, violencia en aulas por parte de los docentes; características que repercuten en los estudiantes, estas conductas son conscientes o inconscientes dañando la salud mental en los niños, adolescentes y jóvenes. Los resultados encontrados en la presente investigación servirán para elaborar programas preventivos que sensibilicen a los docentes y puedan mostrar apertura de cambio actitudinal frente a los estudiantes, así como también muestren apertura para generar cambios, capacidad para trabajar en equipo y mejoras en la enseñanza a sus estudiantes, fortalecer los valores como empatía, tolerancia, autoestima, etc. los beneficiarios de estos resultados son de interés para ámbito psicológico, así como también de todas las disciplinas que contribuyan al buen desarrollo social.

1.4.3 Metodológica

El presente estudio sobre los niveles del desempeño laboral permitió recaudar información y evidencia sobre las características de la población de estudio y el desarrollo de las competencias por parte de las docentes. El instrumento utilizado reafirmado mediante la validez y confiabilidad confirmaron adecuadas propiedades psicométricas, de esta manera se admitió su aplicación para obtener resultados concisos y consistentes para generar aportes para futuras investigaciones.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Describir el nivel de desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar los niveles de las dimensiones del desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.
- Identificar el nivel del desempeño laboral de acuerdo a la edad en docentes de un colegio particular, Lima 2019.
- Identificar el nivel del desempeño laboral de acuerdo al tiempo de servicio en docentes de un colegio particular, Lima 2019
- Identificar el nivel del desempeño laboral de acuerdo a la condición laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.
- Identificar el nivel de desempeño laboral de acuerdo al estado civil en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes locales

Antonio (2018) en su investigación titulada: *El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima, 2018*. Ha tenido como objetivo principal ser específico en demostrar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño del docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria, pertenecientes a la Red N°16, de la UGEL 03, Lima, 2018. La cual posee un tipo de investigación no experimental, de diseño cuantitativo transaccional y un estudio de tipo descriptivo correlacional. La población para dicho estudio la conformaron 59 maestros de

5 colegios primarios estatales. El trabajo de investigación basó su estudio en un muestreo no probabilístico. La instrumentación aplicada a la muestra fueron unos cuestionarios de 30 preguntas referentes al liderazgo en pedagogía y dirección además de uno de 40 preguntas que hacen referencia a desempeño de los maestros. Para validar y confianza de los instrumentos se llevó a cabo mediante el procedimiento de Alfa de Cronbach y el juicio de expertos. El estudio de estadística de correlaciones mediante de Rho Spearman, entre las variables, obtuvo una significancia de 0.283; por lo que sería aceptable la hipótesis nula, y se confirmaría la no existencia de significancia de relación entre las variables de estudio.

Casimiro (2017) en su investigación titulada: *Relación entre desempeño docente y desgaste laboral de los profesores de la I. E. Emilio Soyer – 2017. La cual ha tenido como objetivo establecer la forma en que se relaciona el desempeño docente con el desgaste laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer - 2017. Dicho trabajo se realiza enfocándose en una investigación cuantitativa, con un modelo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La población la conformaron la cantidad de 83 docentes, de los que se le selecciono una porción de 68 docentes, de manera aleatoria de muestra, a los que se les pidió responder una encuesta de 15 ítems las cuales poseen 5 opciones para contestar las cuales se refieren a las dos variables, obteniendo para el instrumento alta confianza hasta de 0.901. Visto lo anterior se analizaron los resultados demostrando esto de manera empírica que un 86.3% favorece y considera positivo lo que exigen los indicadores y las dimensiones que propone el instrumento; lo que fue ampliamente corroborado y comparado utilizando el chi cuadrado. Se llegó a la conclusión: el desempeño docente se relaciona significativamente con el desgaste laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer - 2017.*

Valdivia (2017) en su investigación titulada: *Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer – 2017*. Poseyó el objetivo determinar de qué modo se relaciona el desempeño docente con la satisfacción laboral de los profesores de la Institución Educativa Emilio Soyer – 2017, para la forma de ver las cosas de los Maestros del colegio que solo cuenta con secundaria. La manera en que se enfoca este trabajo es cuantitativa para la tipificación se usó el modelo descriptivo correlacional, diseñándolo de modo no experimental. La población la conformaron unos 83 profesores, de los que se examinó una sección de 69, de forma aleatoria siendo sometidos a una encuesta de 21 preguntas las cuales poseen 5 alternativas de respuesta que hacen referencia a las dos variables. Dicha encuesta utilizada como instrumento y poseyó una confiabilidad de 0.907. Luego de esto se efectúa el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta alcanzando a demostrar que un 91.2% llegó a apoyar y considerar efectivos los requerimientos de los indicadores y las dimensiones propuestas en la encuesta; lo cual fue esto fue ampliamente ratificado y comparado con el chi cuadrado. Luego de esto se pudo concluir que el desempeño docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesores de la Institución Educativa Emilio Soyer – 2017

De la Cruz (2016) en su investigación titulada: *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de la I. E. Pedro Ruíz Gallo - 2016*. Basó su objetivo establecer en qué forma se relaciona el clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la I.E. “Pedro Ruiz Gallo” - 2016. Este trabajo se enfoca en la forma cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional se diseñó de manera no experimental. La población fue conformada por la cantidad de 131 docentes, de estos se

toma un segmento de 98, al azar a los cuales se le entrega una encuesta de 18 preguntas con respuestas ambivalentes correspondientes a 5 categorías que se refieren a ambas variables. Este instrumento demostró tener una elevada confiabilidad de 0.910. para analizar el análisis de los resultados de la encuesta se tuvo que demostrar de manera empírica que un 88.60% respalda y toma en consideración lo que requieren los indicadores y dimensiones ofrecidas por el instrumento; esto fue ampliamente constatado y comparado empleando el chi cuadrado. Se concluye así que el clima organizacional se relaciona relevantemente con desempeño docente de los profesores de la I.E. “Pedro Ruiz Gallo” – 2016.

Urtecho (2015) en su investigación titulada: *Liderazgo de la dirección y desempeño del personal docente de las instituciones educativas estatales de educación secundaria del distrito de Villa El Salvador, Lima Metropolitana*. Tomo como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo del director en el desempeño del personal docente, la población estudiada fueron los maestros de dichas instituciones los cuales suman un total de 1131 maestros para los que se aplicaron dos cuestionarios, usando para esto un diseño correlacional. Dicho estudio se dirigió a 86 maestros, a través de un muestreo probabilístico con inserción proporcional. Los frutos de esta investigación nos muestran que la indagación de los datos permite establecer que el liderazgo del director contribuye positivamente en el desempeño del personal docente, luego de esto se llegó a establecer que la consistencia, imparcialidad y equidad del director contribuye positivamente en la responsabilidad de los docentes. Demostrado que la preparación y experiencia del director influye positivamente en la creatividad de los docentes así mismo logro establecer que las decisiones oportunas intervienen realmente en la capacidad de orientar de los maestros

Del mismo modo se pudo demostrar que la promoción y organización de esfuerzos compartidos del director influye en la capacidad de investigador-innovador de los docentes. Finalmente se estableció que la accesibilidad del director influye positivamente en la capacidad de facilitador-mediador de los maestros.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Álvarez (2019) para su trabajo que lleva por nombre: *Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL N° 01, año 2019, universidad de San Marcos, Lima – Perú*. Se planteó como objetivo general: la identificación de las diferencias significativas respecto a la evaluación del desempeño docente entre los participantes y no participantes del Programa de Segunda Especialidad en Didáctica de la Educación Primaria. El segmento de muestreo lo conformaron 72 docentes de la primaria básica regular. En cuanto a la investigación esta fue diseñada de forma no experimental y de índole transversal. Se encontró un resultado que prueba que existen diferencias significativas en la forma de desempeñarse de los maestros de los dos grupos comparados. A su vez, demostraron que existe desigualdad entre los dos dominios. Concluyó su investigación con la evidencian de que la disparidad es muy relevante en la forma en que se desempeñan de los docentes participantes en el Programa de Segunda Especialidad en Didáctica de la Educación Primaria, en comparación con los maestros que no acudieron al programa.

Llancari (2019) en su investigación: *Desempeño docente en los profesores de educación inicial de la Provincia de Acobamba – Huancavelica. Universidad Nacional del Centro del Perú*. El objetivo de la investigación fue: La identificación del nivel predominante en

el desempeño docente en los profesores, en donde se planteó la hipótesis teniendo en cuenta cual sería el nivel de predominio en la forma en que se desempeñan los profesores del nivel inicial de la provincia de Acobamba– Huancavelica, la cual alcanzo un nivel medio. Dicha investigación es descriptiva así mismo utiliza un diseño descriptivo comparativo, en cuanto a la población fueron 166 maestros del nivel inicial de la provincia a los cuales se les solicito responder un cuestionario sobre el desempeño docente, con lo que se llegó a obtener confiabilidad de 0,79 a demás la encuesta fue la encuesta, y para lograr procesar los datos el autor utilizo estadística descriptiva e inferencial. Llegando a la conclusión de que el nivel predominante en la forma de desempeño docente de los profesores se encontró en un nivel medio con un 71,1% y en segundo lugar el nivel alto en un 27,71%.

Mora (2017) en su tesis de nombre: *Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martin de Porres, año 2016*. Tuvo como objetivo poder determinar cuál es la relación entre el liderazgo y desempeño laboral en docentes de colegios educación regular, dicha investigación posee el tipo básico, con un diseño correlacional transversal y no experimental. El segmento del que se obtuvo la información fue compuesto por 70 profesores, se pudo evidenciar con los resultados que existe una muy significativa relación ($r=0.893$; $p<.05$) sobre el liderazgo y desempeño laboral en ambas las instituciones educativas, lo que nos muestras que mientras el liderazgo sea distributivo se incrementara la posibilidad de mejorar el desempeño de los docentes en su práctica pedagógica.

Cárdenas (2015) en su investigación: *Rúbrica y desempeño docente en la provincia de Huancayo, por la Universidad Nacional del centro del país, Huancayo-Perú*. La presente

investigación inicia con la pregunta: ¿Cuál es la influencia de la rúbrica en el desarrollo del desempeño docente de los maestros? Luego de esto el investigador establece como objetivo: Determinar la influencia de la rúbrica en el desarrollo del desempeño docente. Para formular la hipótesis el autor: pudo aplicar la rúbrica y verificar si esta posee influencia en el desarrollo del desempeño docente de los maestros de la provincia de Huancayo. Este trabajo de investigación de tipo aplicativo se vio en la necesidad de aplicar las rúbricas para el desarrollo del desempeño docente siendo lo método experimental estadístico y científico descriptivo los utilizados además el diseño de la investigación se realizó con un solo grupo posteriormente. Conformaron la población los profesores de las instituciones educativas de Huancayo y la muestra, por algunos docentes de las mismas instituciones. Para la recolección de datos la técnica aplicada fue el fichaje, encuesta y observación de la sesión de cada docente así mismo, para procesar los datos se utilizó la estadística descriptiva lo propio se hizo con el procesamiento de datos. Llegando el investigador a la conclusión de que aplicar la rubricas en la sesión de clase influye positivamente en el desarrollo del desempeño de los profesores

Flores (2018) por la Universidad Nacional del Altiplano, en su investigación: *Las rúbricas de evaluación y desempeño docente de los maestros en la provincia de Urubamba, 2018* mediante la cual el investigador obtiene información de una fracción de 35 docentes de primaria, empleando un método correlacional, logrando aplicar dos instrumentos de más de 20 interrogantes correspondientes a cada variable y realizándole a estas un análisis inferencial estadístico así mismo el autor recurre al coeficiente de Spearman. y se propone como objetivo: determinar el tipo de relación que existe entre la evaluación mediante las rúbricas y el desempeño docente de los maestros/as. Lo cual lo llevo a formularse la

hipotética pregunta sobre sí. Existe relación significativa entre los resultados obtenidos mediante la evaluación por rúbricas y el desempeño docente. Llegando a la conclusión de que la investigación demostró, que efectivamente existe una correlación directa y significativa entre el “desempeño docente” y las “rúbricas de evaluación” del MINEDU lo cual se evidencio mediante la obtención del índice de Spearman ($p= 0,567$), que es idéntico al 56,7%; de maneras que se produce un condicionamiento entre ambas variables.

2.1.2 Antecedentes internacionales

López (2018) en su investigación titulada: *Factores que determinan el desempeño laboral: estudio en la carrera ciencias de la educación de la universidad católica boliviana San Pablo (2015). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz – Bolivia*, la cual en ese momento contó con 40 docentes de ambos sexos, quienes conformaron su población y muestra, el estudio fue descriptivo de corte transversal. En cuanto a los resultados obtenidos, se encontró que el 80% de los docentes manifiestan no recibir ningún reconocimiento por su desempeño como docente, mientras que un 20% restante manifiesta que el reconocimiento hacia el desempeño como docentes está destinado únicamente para algunos. El autor llego a la conclusión de que la mayoría de los docentes cuentan con un seguro social lo cual es percibido como la protección que el estado y la empresa de educación superior proporciona a sus docentes colaboradores.

Cabarcas y Contreras (2018) para su investigación titulada: *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla, Barranquilla- Colombia*. El establecer la relación entre la Evaluación de Desempeño Docente y los componentes del Índice

Sintético de Calidad Educativa en el nivel de educación Básica Primaria en instituciones las públicas en Barranquilla. Fue su objetivo principal mientras que el método para realizar este trabajo fue de tipo experimental y de enfoque cuantitativo, transeccional, se contó con una fracción de 737 profesores primaria. En cuanto a la correlación el autor utilizó el análisis estadístico de Pearson, en cuanto a los resultados obtenidos, se encontró que: se pudo determinar que la eficiencia, progreso y desempeño fueron los componentes los cuales alcanzaron una correlación positiva baja y a nivel estadístico no es significativa, mientras tanto lo que respecta a un ambiente escolar como componente obtuvo correlación negativa estadísticamente significativa. El autor Concluye su trabajo de investigación evidenciando que no existe la correlación entre la EDD y los componentes: Desempeño, Progreso y Eficiencia del ISCE.

Mérida (2018) En su tesis titulada: *Evaluación del desempeño docente en el sector público. municipio de Sololá. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.* Tuvo como objetivo principal hallar la determinación sobre cómo se evalúa el desempeño de los docentes en los colegios de educación básica, su muestra estuvo constituida por 50 docentes, en cuanto a su metodología fue de tipo descriptiva. En sus resultados instituye que el 99% de los maestros piensa que es imprescindible evaluar el desempeño con regularidad. Concluyendo con esto el investigados evaluar periódicamente sin tener el conocimiento adecuado por parte de las autoridades y no aplicar la instrumentación específica no permitirá apegarse a al estándar que exige el correcto desempeñarse de un docente .

Medina (2017) En su investigación que lleva por nombre: *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo*

Domingo de Guzmán – Quito. Ecuador. Contó con una población y muestra de 50 docentes, pertenecientes al colegio Santo Domingo. La investigación fue de tipo descriptiva, en cuanto a los resultados obtenidos revelaron la existencia de dos climas organizacionales dentro de la organización En la que laboran siendo muy evidente y alta la brecha que mantienen todas las dimensiones evaluadas, siendo que esto no afecta de manera significativa la forma en que se la ubica la escala del rango de medición. Llegando el autor a la Conclusión de que su trabajo investigación presta y propone atención especialmente a los dimensionado como recompensas para incrementar el desempeño docente a través de recompensas y como las recibe el trabajador favoreciendo el clima organizacional y logrando mejor enfoque y flexibilidad.

Arias (2015) *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en El Salvador, Melilla – El Salvador.* Su principal objetivo fue lograr la evaluación de cómo se desempeñan los encargados de formar a los formadores en. El país de Salvador con la finalidad de poder medir los niveles de efectividad que se necesitan para desarrollar más y mejores competencias en los docentes los cuales son los encargados de atender todas las generaciones de alumnos de El Salvador. En cuanto a la muestra estuvo constituida por 262 docentes formadores(as) quienes trabajan a tiempo completo, con un tipo de investigación descriptiva, en cuanto a los resultados se evidenció la profunda necesidad de implementar mejoras en las variables que se refieren a estrategia educativa, además de mejorar, infraestructura dotación de equipos, recursos e investigación. El investigador concluyó que es trabajo del ministro de educación, implementar planes que sirvan para la mejora permanente en favor de los encargados de capacitar a los docentes tanto del sector

privado como público, con lo cual se logrará incremental los niveles de desempeño y optimizar las condiciones en las que se desarrolla un docente en el país.

2.2 Bases teóricas o científicas

2.2.1. Desempeño laboral

Definición

Pérez (2009) indicó que Werther y Davis, definieron el desempeño laboral como el proceso en el cual se estima el rendimiento del empleado, Es una función esencial que realiza en casi la mayoría de las organizaciones.

Chiavenato (2007) define al desempeño laboral afirmando que esto es el conjunto de acciones y procederes que son vistos en los colaboradores en cuanto a la medida de sus logros dentro de una organización. El desempeño adecuado en una organización se define como fortalezas para estas.

Sakyi & Lomotey (2019) mencionaron que John P. Campbell explica una variable a nivel individual como el desempeño laboral, o en su defecto una acción que realiza una sola persona. Lo cual lo distingue de construcciones más amplias y diferentes como lo son como el desempeño organizacional y el desempeño nacional, que son variables de mayor nivel.

En cuanto a las teorías para la fundamentación de esta investigación tenemos:

Teoría socio-cognitiva

La autoeficacia representa un aspecto importante de la teoría socio-cognitiva propuesto por Bandura (1977). En esta teoría se trata de demostrar como los aspectos conductuales,

contextuales, cognitivos y afectivos son condicionados por la autoeficacia, así mismo Bandura planteó como opera la motivación, el funcionamiento humano bajo la perspectiva socio-cognitiva; en que la capacidad de autorregulación y autorreflexión dependen de factores ambientales y conductuales. (Bandura, 1987)

La teoría socio-cognitiva involucra tres tipos de expectativas:

- Expectativas de situación, cuya respuesta depende de los eventos ambientales, que no involucran a la acción personal.
- Expectativas de resultado, la conducta produce determinados resultados
- Expectativas de autoeficacia, refiere a las creencias de poseer capacidades para el desempeño de labores que permitan obtener resultados deseados. (Bandura, 1995)

Según Bandura, 2004, no solo basta las expectativas en cuanto a los factores personales, conductuales y ambientales, Bandura cree en el determinismo recíproco; el cual está conformado por un triada. Esta reciprocidad, influye intencionadamente afectando en la vida de las personas, por ello sus acciones están condicionadas por sus pensamientos. El comportamiento del ser humano está totalmente determinado por el funcionamiento psicosocial donde la propia concepción, las características biológicas, valores, metas y estados afectivos interactúan con lo ambiental y lo comportamental alterando el entorno y viceversa. (Bandura, 2004)

En cuanto a las limitaciones de la autoeficacia, radica en que esta no es determinante en cuanto al rendimiento debido a que un sujeto puede poseer las habilidades necesarias y ser eficaz, pero por falta de otros componentes como: recursos adecuados, limitaciones externas, falta de incentivos, etc. son factores que limitarían el desempeño.

Teoría de motivación – higiene o teoría de los dos factores

Manso (2002) indicó que esta teoría propuesta por Frederick Irving Herzberg en el año 1959, quien postulo dicha teoría en base a dos ideas revolucionaras, la primera en cuanto a la satisfacción y la otra en base a la insatisfacción, estas dos dimensiones se relacionan en cuanto al desempeño laboral, es por ello la importancia de conocer cómo se relacionan ambas dimensiones para obtener como resultado dicha satisfacción o insatisfacción.

Esta teoría fundamenta su importancia en velar por las mejoras laborales, mejorar las condiciones, generar estrategias de motivación, etc. para así eliminar la insatisfacción en los trabajadores y obtener como resultado un adecuado desempeño en cuanto a la labor ejecutada.

Frederick Irving Herzberg, según Manso (2002) propuso una representación en cuanto a la motivación humana en ambientes laborales distribuida de la siguiente manera:

Motivadores

Oportunidades de:

- Lograr
- Desarrollo personal
- Compromiso
- Gratitud
- Desempeño en la carrera
- Actividades no rutinarias

Higiénicos

- Gestión y política de la empresa
- Clase en la supervisión
- Vinculación interpersonal
- Retribución económica
- Infraestructura del lugar de trabajo

Según Cardeño, Gonzáles y Ucrós (2015) la teoría de motivación e higiene se complementa con la teoría dinámica de las jerarquías de las necesidades propuesta por Maslow, estas teorías están estrechamente relacionada debido a que no solo se basa en factores externos o internos en relación al desempeño laboral, también influyen las necesidades que tengan los trabajadores para desarrollar sus labores con el propósito de avanzar en la siguiente jerarquía hasta que lleguen a la realización personal y mejorar el desempeño laboral por un propósito de mejoras y escalar en cuestión a jerarquías personales.

Teoría sobre la motivación humana

Maslow, como se citó en Turiezo (2016), en su teoría publicada en el libro: motivación y personalidad en el año 1954, Maslow realizó una descripción en jerarquías mediante una pirámide en un orden secuencial desde un nivel bajo que pertenece a necesidades básicas como: Básicas o fisiológicas (respiración, preservación de salud, alimentación, reposo, coito, etc.) Necesidades de seguridad (necesidad de protección mediante empleo y una casa) Necesidad social (aceptación, incremento de la afectividad, intimación de tipo sexual, etc.) Necesidad de auto concepto (éxito, respeto, confianza, etc.) y por último

Necesidad de autorrealización (desarrollo de potencial) Estas jerarquías son dependientes de que se realicen las inferiores para el desarrollo de las superiores, son requerimientos previos para pasar al siguiente nivel, Sin embargo algunas investigaciones no garantizan el éxito mediante estas jerarquías.

El rendimiento en el trabajo así como la forma de actuar del trabajador durante el desarrollo de sus tareas en el puesto asignado en un determinado contexto es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados.

Sakyi & Lomotey (2019) indican que lo referente a desempeñarse laboralmente, examina si una persona efectúa un buen trabajo. La capacidad de desempeñarse en el trabajo, visto desde un punto académico y como parte de la psicología industrial y organizacional, forma parte también de la organización de los recursos humanos. La forma del desempeño es más bien un punto de vista importantísimo ya que para conocer el éxito de la organización se debe tener en cuenta los resultados. John P. Campbell nos habla sobre el desempeño laboral dándole forma de una variable individual, o algo que realiza únicamente una persona. Lo cual lo lleva a diferenciar de estructuras más amplias como el desempeño nacional o el desempeño organizacional.

En el ámbito del buen desempeño docente Ministerio de educación (2017) se encuentra definido por las competencias y capacidades las cuales garantizan una correcta capacidad en la docencia y esto es son exigidos a todo maestro que se desempeñan en el magisterio del Perú. Esta instituye un acuerdo social y técnico por parte del Gobierno, la sociedad y los maestros y en lo que se refiere a las competencias que se debe poseer un maestro o maestra del Perú, en las diferentes fases del desarrollo de su carrera o

profesión, con el objetivo de llegar al completo desarrollo docente y un correcto aprendizaje de todos los estudiantes.

Relevancia de los objetivos de la organización

Según Cardy & Leonard (2017) una particularidad clave sobre del desempeño dentro del centro de labores es que debe implicar relevancia para los objetivos. El desempeño estará dirigido hacia objetivos organizacionales que sean de suma importancia para la función en el trabajo. Asimismo el desempeño no deberá incluir las actividades que ameritan esforzarse para alcanzar metas periféricas. Por ejemplo, el esfuerzo que se pone en de llegar al trabajo en siendo puntual en la hora, no constituye un desempeño (a excepción cuando se pone especial interés en no llegar tarde)

Multidimensionalidad

En la investigación de Fear & Chiron (2016) enfatizan en darle una predicción y definición al desempeño laboral, sosteniendo que no se trata de una construcción uniformizada. Existen muchas producciones, todas con diversas definiciones en lo que a desempeño laboral se refiere. Debido a ello, desempeño laboral es un concepto que se estructura con muchas dimensiones que cuentan con varios estilos de conductas. Campbell propone un patrón de desempeño que tiene 8 etapas las cuales se basa en investigar de manera analítica los factores que interviene en la captación de las dimensiones del desempeño laboral presente (en alta o baja medida) en todos los trabajos.

El factor inicial seria las formas de comportamiento exactos de la misión encomendada que incorporar aquellas conductas que una persona emprende las cuales son parte de su

labor. Dichos quehaceres indispensables y básicas que delimitan un puesto de trabajo de otro.

Teniendo en cuéntalo antes mencionado, las conductas no específicas del quehacer del aspecto son aquellas conductas que una persona está obligado a realizar in pertenecer únicamente a un trabajo en especial. Tomando al vendedor como un ejemplo de comportamiento específico de una tarea sería mostrar la mercadería a un potencial cliente. Una conducta no especifica de una persona dedicada a la venta sería la capacitación a los nuevos colaboradores de la empresa.

- La ocupación de comunicar escrita y oral hace referencia a la actividad de evaluar al titular, no estrictamente sobre lo que se refiere a lo que contiene el mensaje, sino sobre la destreza empleada para entregar la comunicación. Los colaboradores manifiestan su necesidad de hacer de forma oral y escrita sus presentaciones orales y escritas sus presentaciones ya sean estas informales o formales las cuales son dirigidas a diferentes audiencias en muchas empresas.
- La forma del desempeño de una persona puede también ser evaluada por el tipo de esfuerzo, ya sea periódicamente, o cuando las circunstancias extraordinarias así lo exijan. Esto refleja en qué grado las personas asumen el compromiso las personas con las asignaciones del trabajo.
- El dominar el desempeño puede también referirse a un aspecto personal de la disciplina. esperado del individuo es que mantengan relaciones buenas con las leyes y no abusar de sustancias tóxicas o prohibidas.
- Para las empresas en los que los individuos laboran estrechamente o son interdependientes, el rendimiento debe incluir un aspecto en que el colaborador presta

ayudas a sus colegas o grupos de compañeros. Lo cual implica ser un modelo a seguir, por ejemplo entrenando, dando consejos o ayudando a alcanzar las metas del grupo.

- Muchos empleos tienen también un componente que se encarga de la supervisión o líder. Por lo que se otorgará la confianza de que esta persona realizará muchas de las cosas consideradas en el reglamento anterior y será responsable de asumir los castigo y recompensas. Estos ocurren cuando el desempeño se observa de manera presencial.
- El desempeño de gerencia o administrativo hace referencia los aspectos de una labor que son útiles a una organización o grupo pero que no necesitan supervisión directa. Una asignación de gestión sería instaurar un objetivo organizacional o dar respuesta a requerimientos externos a fin de ayudar a alcanzar los objetivos de un grupo de personas. Asimismo, un líder puede asumir la responsabilidad de supervisión el desarrollo del grupo e individual hacia los objetivos y la supervisión de los recursos de la empresa.

Murphy (1993) expuso y llegó a desarrollar otra teoría taxonómica sobre el desempeño laboral para The Marines de Norte América. Un modelo más amplio y significativo que divide en cuatro dimensiones el rendimiento.

- Las conductas orientadas a las asignaciones iguales a las conductas específicas de las asignaciones para este modelo. Dicha dimensión incluiría cualquier trabajo importante relevante la labor de alguien.
- Las conductas referentes a las relaciones interpersonalmente están representadas por cualquier interacción que el colaborador mantenga con los demás. Las cuales pueden estar relacionadas con asignaciones o no relacionados con ellas. Esta dimensión es diferente de

la taxonomía de C. por incluir un comportamiento de (conversación, o socialización,) que no se dirigen al objetivo de una empresa.

- Las conductas de no actividad serían conductas con las que los colaboradores se vería involucrados en sus periodos de descanso, esto fuera o dentro del trabajo. Las conductas de no actividad que se suscitan fuera de la empresa únicamente son consideradas si estas posteriormente alteran el desempeño laboral (como por ejemplo, conductas externas como el no acudir el trabajo). Conductas adictivas y que ponen en peligro al trabajador.

Medición del desempeño laboral docente en el Ministerio de Educación del Perú.

En el Ministerio de Educación (2017) se consideró el objetivo de medir el cómo se desenvuelve el docente en su salón de clase lo cual se realiza intentando uniformizar criterios y objetivos mediante el uso de Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente.

Desempeños evaluados en las rúbricas

Las rúbricas de criterios y estándares diseñados con el objetivo de medir el nivel del desempeño del docente a través de estas rúbricas miden varios aspectos:

- El involucramiento activo de los estudiantes en el aprendizaje. Mide si el docente logra que el estudiante participe activamente y se interese por las actividades que se proponen tomando conciencia de para qué sirve lo que están aprendiendo.
- Utilización efectiva del tiempo del aula. Valora si el profesor logra usar en forma eficaz el tiempo. La idea es que en todo momento los estudiantes estén ocupados aprendiendo.

- Promoción del razonamiento, la creatividad y el razonamiento crítico. Las actividades de enseñanza deben de estimular idea o la creación personal, comprender principios, determinar relaciones de conceptos o desarrollar estrategias.
- Evaluación del avance del aprendizaje para que los estudiantes se retroalimenten y se ajuste el aprendizaje. Se debe de hacer un acompañamiento del estudiante, un control de su avance y de los problemas para aprender. En base a esto se le debe de dar retroalimentación y se ajusta la enseñanza a las necesidades de cada alumno.
- Formar un ambiente respetuoso y próximo. El docente debe de comunicarse en forma respetuosa y dar calidez en el salón así mismo debe conocer las necesidades físicas y emocionales de los alumnos, reconocerlas y responder a ellas comprensiva y empáticamente.
- Regulación positiva de la conducta de los alumnos. El docente indica bien las normas de convivencia entre el estudiantado por lo tanto en caso de problemas de conducta el docente previene esta o la maneja en forma positiva de tal manera que se estimula una buena conducta y se puede desarrollar la clase en forma normal.

Estructura de las rúbricas

Según el Ministerio de Educación (2017, p.8) Para cada desempeño se usará una rúbrica. Estas se pueden calificar así:

- Nivel I (insatisfactorio)
- Nivel II (en proceso)
- Nivel III (satisfactorio)
- Nivel IV (destacado)

Los niveles III y IV se formulan en forma positiva. Se debe de mencionar que hace el maestro para estar en este nivel.

En el nivel I y II se indican logros y deficiencias del docente.

Componentes de una rúbrica

- Nombre del desempeño evaluado
- Definición y aspectos que se consideran.
- Descripción general de cada nivel.
- Descripción complementaria

Forma de aplicación de la rúbrica

- Prepararse para la observación. Revisar la rúbrica, informar al docente y a los estudiantes así como programar el tiempo necesario.
- Realizar la observación. Ubicarse a un lado del salón y estar en silencio sin intervenir y tomar notas detalladas.
- Calificar la observación. Calificar rápidamente, analizar cada rúbrica de izquierda a derecha, tratar de ser lo más objetivo posible, aplicar cada rúbrica por separado y calificar cada sesión en forma independiente.

2.3 Marco conceptual

Desempeño laboral

Mohamad & Jais (2016) el rendimiento en el trabajo, así como la forma de actuar del trabajador durante el desarrollo de sus funciones en el cargo confiado en un determinado contexto. También se define como el propósito de acción logrado por el colaborador para con el cumplimiento de consignas y objetivos que requiere la compañía en un determinado periodo con eficacia lo que es indispensable para la satisfacción laboral.

Dimensiones:

Involucramiento Activo:

Esta rúbrica valora como el docente logra involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje y como este participa en las actividades que se desarrollan durante la sesión, llegando a encontrar la utilidad, sentido e importancia de lo que aprende, según el Ministerio de educación (2017)

Regulación positiva del comportamiento:

Esta rúbrica evalúa que acciones toma el maestro a fin de lograr la regulación de la conducta de sus alumnos, mediante modelos positivos y desarrollando la capacidad de auto regulación en cada uno de ellos mediante normas de convivencia claras y beneficiosas para los estudiantes, según el Ministerio de educación (2017)

Evaluación del progreso:

En la presente rubrica se valora el acompañamiento del maestro durante el proceso de enseñanza a los alumnos a su cargo y cuáles son las estrategias para brindar el correcto apoyo pedagógico a fin de ofrecer una adecuada retroalimentación y considerar las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes, según el Ministerio de educación (2017)

Propiciamiento de un ambiente de respeto y proximidad:

En esta rúbrica podemos ver que se evalúa si se vive un ambiente de respeto en el ámbito de estudio el cual puede verse en el trato que reciben los estudiantes por parte de su docente y entre ellos mismos, además se evalúa si existe un ambiente de cordialidad calidez empatía y un entorno, según el Ministerio de educación (2017)

Maximización del tiempo:

Esta valoriza si el docente es capaz de gestionar el tiempo que dura su sesión de forma provechosa para el desarrollo de actividades de aprendizaje las cuales deben tener fluidez, efectividad y un adecuado manejo de las interrupciones que puedan presentarse. según el Ministerio de educación (2017)

Promoción del razonamiento:

En la presente rubrica se evalúa si existe por parte del docente la promoción del pensamiento, razonamiento y actividades de orden superior como la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes, mediante actividades que impulsen desarrollo de estrategias y formulación de ideas, según el Ministerio de educación (2017)

Condición laboral:

Según Espada, Matos y Salvador (2017) definió a la condición laboral teniendo en cuenta un amplio contexto en donde confluyen todas las dimensiones de la sociedad, considerando también aspectos personales y físicos en los que se desempeñan los docentes, la salud por otra parte se consideró como un concepto integrativo que se está sujeto a un equilibrio biológico, psicológico fisiológico que influye, poderosamente, en la forma como los docentes asisten a laborar.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT) define dinámica laboral del empleo en el cual el profesor se expone a los distintos riesgos laborales que podrían ser potencialmente peligrosos y traer consecuencias negativas para su salud, esto definiría las condiciones laborales en que el proceso se desarrolla. Hecho por el cual la Organización mundial de la Salud (OMS), define la situación de trabajo como: las variables en conjunto que logran

definir como se realiza una tarea concreta así como el medio en el que esta se lleva a cabo y que influirá en la salud del colaborador en la medida requerida por dicha institución.

Tiempo de servicio:

Es el periodo en el que se desarrolla una acción o proceso, con el fin de otorgar al trabajador ciertos derechos; como el tiempo de algunas licencias, importes y beneficios que se devengarán a favor del trabajador estos serán dados al inicio del contrato y se finalizarán en caso se culmine el contrato de trabajo, este término se define en la mayoría de los casos desde el inicio del vínculo laboral.

Rovelli y Alva (2015) Al otorgarse beneficios a un colaborador teniendo en cuenta su antigüedad, será considerado tiempo de servicio al periodo trabajado efectivamente desde el inicio del vínculo laboral, para los sucesivos contratos el tiempo que hubiesen acordado las partes y los años anteriores de servicio cuando el trabajador, separado del trabajo por cualquier causa, vuelva a ser contratado bajo las órdenes del mismo empleador.

Estado civil:

Para Espinoza (2006) es el estado en que se encuentra una persona física, definida por sus relaciones de familia derivadas del matrimonio unión de hecho o parentesco las cuales otorgan derechos y deberes; en el registro nacional de identificación y estado civil del Perú existen cuatro las cuales son soltero, casado, viudo y divorciado.

Edad:

Según la real academia de la lengua española (2019) la edad es el periodo durante el cual ha existido una persona, el mismo concepto se utiliza para animales cosas y algunas entidades abstractas.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) las investigaciones de tipo descriptivas simples, no poseen hipótesis de investigación.

3.1 Identificación de variable

Variable desempeño laboral

Definición conceptual: Bermúdez & Bravo (2016) lo definen como el individuo se comporta durante la ejecución del trabajo en el que se desempeña para subsistir.

Definición operacional: la definición en materia de los puntajes obtenidos en las dimensiones:

a) Involucramiento activo de los docentes b) Maximización del tiempo c) Promoción de razonamiento d) evaluación del progreso e) propiciamiento de un ambiente de respeto f) regulación

positiva del comportamiento. Al observar las Rúbricas Evaluación del Desempeño Docente, según Ministerio de educación (2017)

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

Se aplicó el método científico; busca conocer los fenómenos y su realidad con objetividad mediante la observación e interpretación de los fenómenos encontrados partiendo de datos específicos para llegar a extrapolaciones generales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

4.2 Tipo de investigación

Con tipo de investigación básica, debido a que genera o amplía conocimientos teóricos, estudiados en un periodo de tiempo; contruidos bajo diversos métodos para generar conocimientos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

4.3 Nivel de investigación

De nivel descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), busca especificar la propiedad y características más importantes de perfiles de personas, grupos, etc. orientadas en responder interrogantes.

4.4 Diseño de investigación

El diseño descriptivo, no experimental porque no se manipularon las variables en estudios. De corte transversal porque la medición de las variables de estudio se realizó en un solo momento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) utilizando el esquema propuesto.

El esquema es el siguiente:

Descriptivo simple

M ———— **O**

Donde:

M= Muestra constituida por 58 docentes del colegio particular

O = Desempeño laboral de los docentes

4.5 Población y muestra

Población:

La población de estudio estuvo conformada por 68 docentes del nivel primario y secundario de la I. E.P en el año 2019. La población es el conjunto de casos que concuerdan con especificaciones determinadas. (Hernández, Fernández y Baptista,2014)

Muestra y tipo de muestreo

La muestra estuvo constituida por 58 docentes, fue una muestra de tipo no probabilístico por conveniencia. La muestra es un segmento de la población de interés de la que se recolectan los datos que se busca definir y delimitar. (Hernández, Fernández y Baptista,2014)

Tabla 1
Muestra

Colegio en el año 2019	N° de docentes
Primaria	23
Secundaria	35
Total	58

Fuente: Oficina de Recursos humanos de la I.E 2019

Criterios de inclusión:

Los participantes firman el consentimiento informado.

Personal con formación académica de docente.

Docentes de los niveles primaria y secundaria.

Docentes activos en el año académico 2019.

Criterios de exclusión:

Los participantes que no firman el consentimiento informado.

Personal sin formación académica de docente.

Docentes de otros niveles de educación.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se empleó un instrumento que ayudó a la obtención de la información requerida para el estudio.

Técnicas

Se utilizó como técnica la encuesta, según Tamayo (2003) la encuesta ayuda a dar respuestas a dificultades en las cláusulas descriptiva.

También se utilizó la observación según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la observación se fundamenta en la búsqueda e interpreta el medio recolectando información mediante la observación enfocado en un objetivo específico.

Instrumentos

Se utilizó un instrumento fundamental para recolección de datos que fue de importancia para la investigación: Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente.

Ficha técnica

Nombre de la escala:	Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente
Autor:	Ministerio de Educación
Procedencia:	Lima-Perú
Administración:	Individual
Duración:	La observación puede tomar entre cuarenta y cinco (45) y noventa (90) minutos interrumpidos de duración.
Aplicación:	Dirigido a todo personal docente de educación básica regular del nivel inicial, primaria y secundaria.

Significación: Busca contribuir con la formación de los profesores y profesoras, ayudándoles a identificar y mejorar aspectos cruciales de su labor.

Descripción: La evaluación está diseñada considerando seis desempeños que incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula, vinculados al dominio marco de buen desempeño docente, descritos a continuación:

- Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.
- Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.
- Propicia un ambiente de respeto y proximidad.
- Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Cada uno de los seis desempeños se valora empleando una rúbrica o pauta que permite ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes:

Nivel I (insatisfactorio)

Nivel II (en proceso)

Nivel III (satisfactorio)

Nivel IV (destacado)

Procedimiento: En su totalidad los observadores emplean un manual de aplicación en el que se crea un patrón de calificación sobre el desempeño de los evaluados. El contenido del manual establece: la estructura de las rúbricas, pasos para su aplicación y su calificación. Cada observador ha sido instruido con ejemplos específicos que desglosan de manera individual los dos niveles de

Educación Básica regular, esta ejecución del instrumento debe tener en consideración de manera particular cada nivel (primaria y secundaria).

Validez: Ministerio de Educación (2017), con la finalidad de demostrar la validez del instrumento este fue evaluado por 12 jueces, especialistas en educación media superior quienes estuvieron a cargo de evaluar la rúbrica mediante una escala de dos indicadores: pertinencia y redacción, teniendo a 1 como en nivel muy bajo, y el 4 de nivel muy alto. Las respuestas de los jueces fueron procesadas mediante la técnica V de Aiken (Penfield, & Giacobbi, 2004). Se aceptó los indicadores evaluados con un V superior a 0.80. Los expertos cumplieron con los siguientes requisitos mínimos: 1) trabajar como docentes en educación media superior; 2) poseer como mínimo 20 años de experiencia en docencia en este nivel; 3) tener como mínimo grado de maestría; 4) poseer experiencia realizando diseño, revisión o mejora de instrumentos de evaluación y 5) tener un puntaje de un mínimo de 80% que son evaluadas en la SOCME-10. Esto último se realizó mediante la aplicación de la misma rúbrica SOCME-10 a los jueces, descartando a todas las personas cuyo puntaje fuese inferior a esta medida.

La validez del instrumento: Las rúbricas de evaluación del desempeño docente, fue sometido a criterio de 05 jueces magister en psicología; quienes fueron los encargados de revisar y evaluar el instrumento, calificar la prueba como adecuada y aplicable, con ello se logró validar el instrumento. Como se observa en la tabla 2

Tabla 2

Criterio de jueces: Rúbricas de observación de aula para la evaluación de desempeño docente

N°	Juez	Calificación	Observación
1	José Joel Ramos Bravo	Adecuado	Aplicable
2	Teresa Vásquez Dulude	Adecuado	Aplicable
3	Carmen Carolina Olazábal C.	Adecuado	Aplicable
4	Lizzie Paucar Villanueva	Adecuado	Aplicable
5	Gladys Aldana Primo	Adecuado	Aplicable

Confiabilidad: Para determinar la confiabilidad se aplicó la rúbrica agrupo piloto conformado por 30 docentes de educación. Pudiéndose observar que el instrumento fue valorado con adecuados niveles de confiabilidad, pertinencia, redacción y satisfacción, se detectó una alta consistencia interna del instrumento en este grupo (Alfa de Cronbach: 0.77).

Para lograr la confiabilidad del instrumento de la presente investigación, se realizó el análisis de fiabilidad mediante el programa estadístico SPSS versión 25 a través del cual, se obtuvo el coeficiente Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 30 docentes, como se observa en la tabla 3.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad Rúbricas de obs. de aula para la evaluación de desempeño docente

Alfa de Cronbach	N° de participantes
0,77	30

De acuerdo con la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach, esta arrojó un índice de fiabilidad de 0,77, indicando una fuerte confiabilidad, lo cual es idónea para estudios en ciencias sociales o humanidades. Por lo tanto quedó validada para la presente investigación.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La información recolectada fue introducida en el programa estadístico SPSS 25 para su análisis.

El análisis estadístico descriptivo univariado grafico se hizo con gráficos de barras.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

En efecto la presente investigación define su aspecto en el reglamento general de Investigación del artículo 27° indicando que la actividad investigativa debe estar regida por principios de: a) Protección de la persona y los diferentes grupos étnicos y socio culturales, b) El consentimiento expreso e informado c) No maleficencia y beneficencia d) El respeto y protección al medio ambiente y biodiversidad e) Responsabilidad f) Veracidad; aunado a esto del artículo 28° que hace referencia a las normas sobre el comportamiento de quienes investigan; Por consiguiente los docentes, estudiantes, graduados e investigadores pertenecientes a la Universidad Peruana Los Andes cuando realizan su investigaciones, estos deben de regirse a las normas del Código de Ética de la Universidad, que son: a.) Realizar y ejecutar investigaciones originales coherentes y pertinentes teniendo como base las líneas de investigación Institucional. b.) Es necesario aplicar el rigor científico que asegure la validez, fiabilidad y credibilidad de las fuentes datos y métodos c.) Asimismo, se debe asumir de principio a fin responsabilidad sobre la investigación, siendo conscientes de las consecuencias que se podrían derivar ya sea de manera individual, social y

académicas. d.) Del mismo modo se garantiza la confidencialidad y anonimato de las personas involucradas en la investigación, excepto se acuerde lo contrario. e.) Bajo el mismo contexto se debe reportar los hallazgos encontrados en la investigación de manera completa, oportuna y abierta a la comunidad científica; al mismo tiempo devolver los resultados a las personas, grupos y comunidades participantes de la investigación cuando el caso lo amerite. f.) La información obtenida debe ser tratada con sigilo y no ser utilizada para el lucro personal, ilícito u otros propósitos distintos a los fines de la investigación. g.) Las normativas institucionales, nacionales e internacionales deben cumplirse a fin de regular la investigación, de igual manera las que velan por la protección de los humanos, animales y la protección del ambiente. h.) Revelar los conflictos de intereses que puedan presentarse en sus distintos roles como autor, evaluador y asesor. i.) Dentro de las publicaciones científicas, se debe evitar incurrir cualquiera de las siguientes faltas deontológicas: Falsificación o inventar datos de manera total o parcial con fines de ajuste, sesgar o tergiversar los resultados de la investigación. Asimismo, plagiar lo publicado por otros autores de manera total o parcial. Incluir o involucrar algún autor que no ha contribuido sustancialmente al diseño y/o realización del trabajo, Publicar de manera repetida los mismos hallazgos o resultados. j.) No aceptar contratos o subvenciones de investigaciones que especifique alguna condición inconsistente con el juicio científico: la Misión y Visión de la Universidad Peruana Los Andes, o que permita a los patrocinadores retrasar o vetar la publicación académica, ya sea porque no están de acuerdo con los resultados o similares. k.) Todos los trabajos de investigación serán publicados bajo estricto cumplimiento del Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad Peruana Los Andes y las normas referidas sobre el derecho de autor. Cabe destacar que todos los aspectos éticos se encuentran respaldados por el reglamento de ética (Art.7) y el Código de Ética (Art. 4 y 5) de la Universidad. Se requiere/solicita la colaboración de las docentes encuestadas a

través del consentimiento informado. Se debe asegurar de manera total la reserva de identidad de las maestras, bajo declaración de confidencialidad. En la presente investigación, se trabajará bajo el código de Núremberg, cumpliendo con las cláusulas de moral, derecho y ética: 1) El beneplácito voluntario del sujeto humano es absolutamente esencial. 2) La investigación debe brindar resultados que sean beneficiosos para el bienestar común de la sociedad. También se trabajara con el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú; que en el artículo 25° indica que “la investigación obtuvo la información recopilada de los docentes en un estricto aspecto de confidencialidad y anonimato, también se solicita el consentimiento a través de una carta de consentimiento para que las docentes puedan ser parte de la investigación, previamente firmo la hoja de consentimiento informado, en la que se explica que su participación es completamente anónima y confidencial, y que los resultados fueron ceñidos a la codificación previa de los datos brindados y solo los investigadores hicieron uso de ellas.” En el artículo 27 especifica que: durante el proceso en el que se ejecute la investigación se mantendrá bajo responsabilidad la recopilación de información, uso de datos y el análisis estadístico de los mismos, de igual manera en la redacción del documento especifica que se respetó la autoría de los investigadores sin incurrir en la apropiación de información o datos. “Y no se falseo en ningún momento de la investigación información, datos cuantitativos y ni resultados interpretativos, manteniendo los resultados de forma transparente, haciendo prevalecer el compromiso sobre el derecho de autoría, evitando así el plagio y aseguran que los datos obtenidos únicamente sirvieron para el trabajo de dicha investigación.

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

A continuación, se plasman los resultados encontrados en función a los objetivos planteados, los mismos que se exhiben en tablas de frecuencia y porcentaje.

5.1.1. Descripción de resultados según el objetivo general

Describir el nivel de desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

Tabla 4

Nivel de desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	6	10.3
En proceso	29	50.0
Satisfactorio	13	22.4
Destacado	10	17.3
Total	58	100.0

En tabla 4 se puede observar que 10,3% de las docentes presentan un nivel insatisfactorio en cuanto al nivel de desempeño laboral, 50% de las docentes evidencian un nivel en proceso, mientras que 22,4% de las docentes muestran un nivel satisfactorio y por último el 17,3% de las docentes se ubican en el nivel destacado.

5.1.2. Descripción de resultados de los objetivos específicos

Objetivo específico 1:

Identificar los niveles de las dimensiones del desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019

Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente	Nivel							
	Insatisfactorio		En proceso		Satisfactorio		Destacado	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Involucramiento activo	14	24.1	10	17.2	23	39.7	11	19
Maximización del tiempo	16	27.6	20	34.5	13	22.4	9	15.5
Promoción del razonamiento	16	27.5	19	32.8	11	19.0	12	20.7
Evaluación del progreso	10	17.2	24	41.4	15	25.9	9	15.5
Propiciamiento de un ambiente de respeto	13	22.4	20	34.5	15	25.9	10	17.2
Regulación positiva del comportamiento	11	19.00	25	43.1	12	20.7	10	17.2

Como se aprecia en la tabla 5, se puede identificar que: para involucramiento activo el nivel predominante en el cual se encuentran la mayoría de las docentes es satisfactorio con un 39,7%. En cuanto a la maximización del tiempo un 34,5% del nivel con más predominio fue en proceso. Así mismo, en proceso fue el nivel con mayor preponderancia para promoción del razonamiento con un 32,8%. Por otra parte, el porcentaje de evaluación del progreso fue de 41,4% ubicándose en el nivel en proceso. Para propiciamiento de un ambiente de respeto el 34,5% de las evaluadas

se situaron en el nivel en proceso. Para finalizar, respecto a regulación positiva del comportamiento, un 43,1% se posicionó en el nivel en proceso.

Objetivo específico 2:

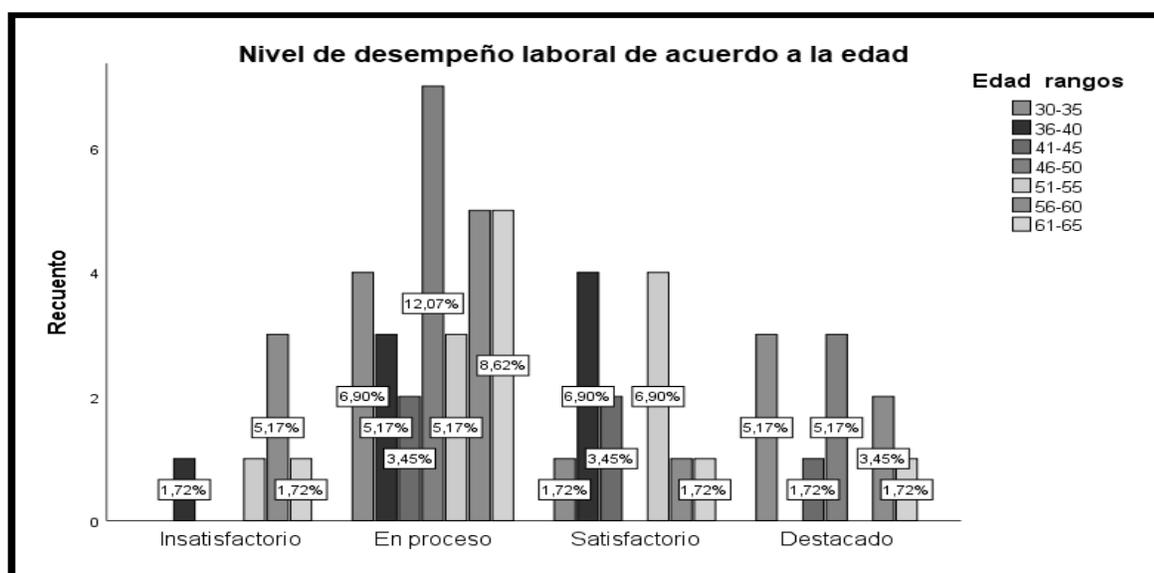
Identificar el nivel del desempeño laboral de acuerdo a la edad en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

Tabla. 6
Nivel de desempeño laboral de acuerdo a la edad

Edad	Nivel de desempeño laboral				Total
	Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Destacado	
30-35	0	4	1	3	8
36-40	1	3	4	0	8
41-45	0	2	2	1	5
46-50	0	7	0	3	10
51-55	1	3	4	0	8
56-60	3	5	1	2	11
61-65	1	5	1	1	8
Total	6	29	13	10	58

Figura 2

Nivel del desempeño laboral de acuerdo a la edad en el personal docente de un colegio particular, Lima 2019.



Como se observa en la tabla 6 y figura 2: con un 29,31% las docentes se situaron en el nivel en proceso, estas se ubican entre los rangos de: 46 a 50, 56 a 60 y 61 a 65 años cuyos resultados son los más representativos para este nivel. El 13,8% de las evaluadas se ubican en el nivel satisfactorio, entre los rangos de edad: 36 a 40 y 51 a 55 años. Mientras que un 10,34% se sitúan en el nivel destacado entre los rangos de edad: 30 a 35 y 46 a 50 años. Por último un 5,17% de las docentes se localizan en el nivel insatisfactorio entre los rangos de edad de 56 a 60 como el más representativo para ese nivel.

Objetivo específico 3:

Identificar el desempeño laboral de acuerdo al tiempo de servicio en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

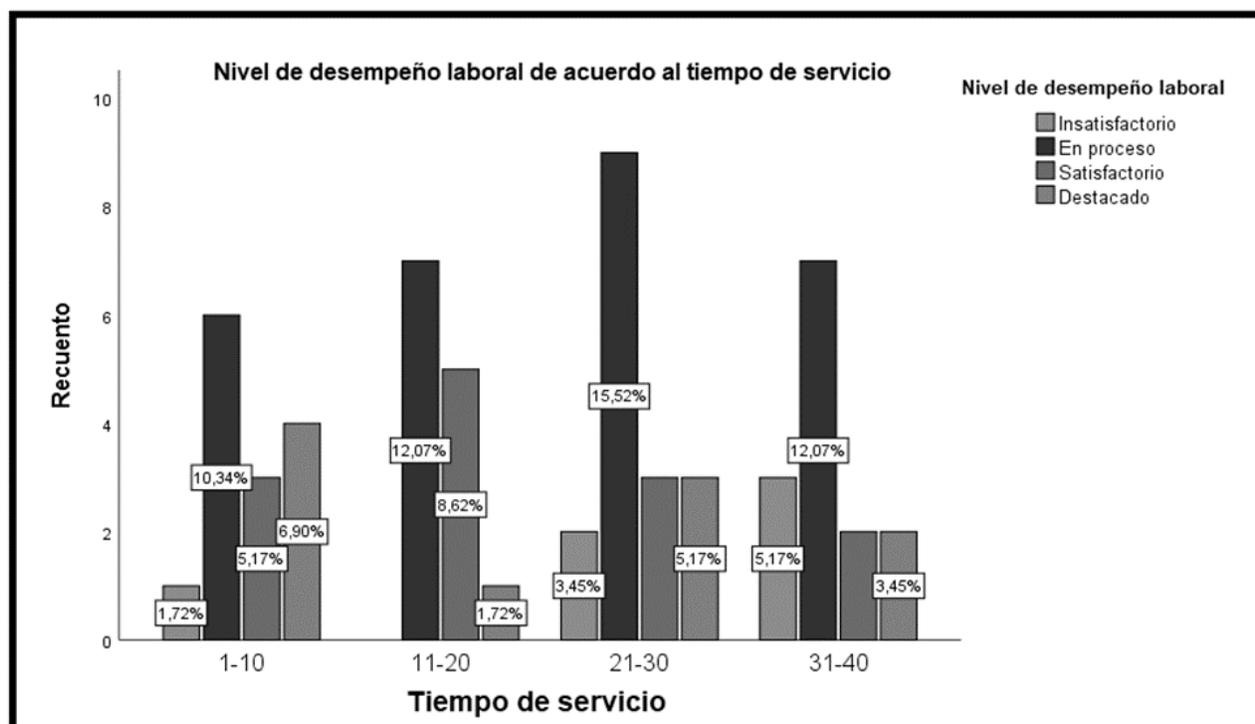
Tabla. 7

Nivel de desempeño laboral de acuerdo al tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Nivel de desempeño laboral				Total
	Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Destacado	
1-10	1	6	3	4	14
11-20	0	7	5	1	13
21-30	2	9	3	3	17
31-40	3	7	2	2	14
Total	6	29	13	10	58

Figura 3

Nivel de desempeño laboral de acuerdo al tiempo de servicio en el personal docente de un colegio particular, Lima 2019.



Como se observa en la tabla 7 y figura 3: un 15,5% las docentes se situaron en el nivel en proceso, estas se ubican entre los rangos de: 21 a 30 años de tiempo de servicio cuyos resultados son los más representativos para este nivel. El 8,6% de las evaluadas se ubican en el nivel satisfactorio, en el rango de: 11 a 20 años de tiempo de servicio. Mientras que un 6,9% se sitúan en el nivel destacado en el rango: 1 a 10 años de tiempo de servicio. Por último un 5,17% de las docentes se localizan en el nivel insatisfactorio en el rango: 31 a 40 años de tiempo de servicio como el más representativo para ese nivel.

Objetivo específico 4:

Identificar el desempeño laboral de acuerdo a la condición laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

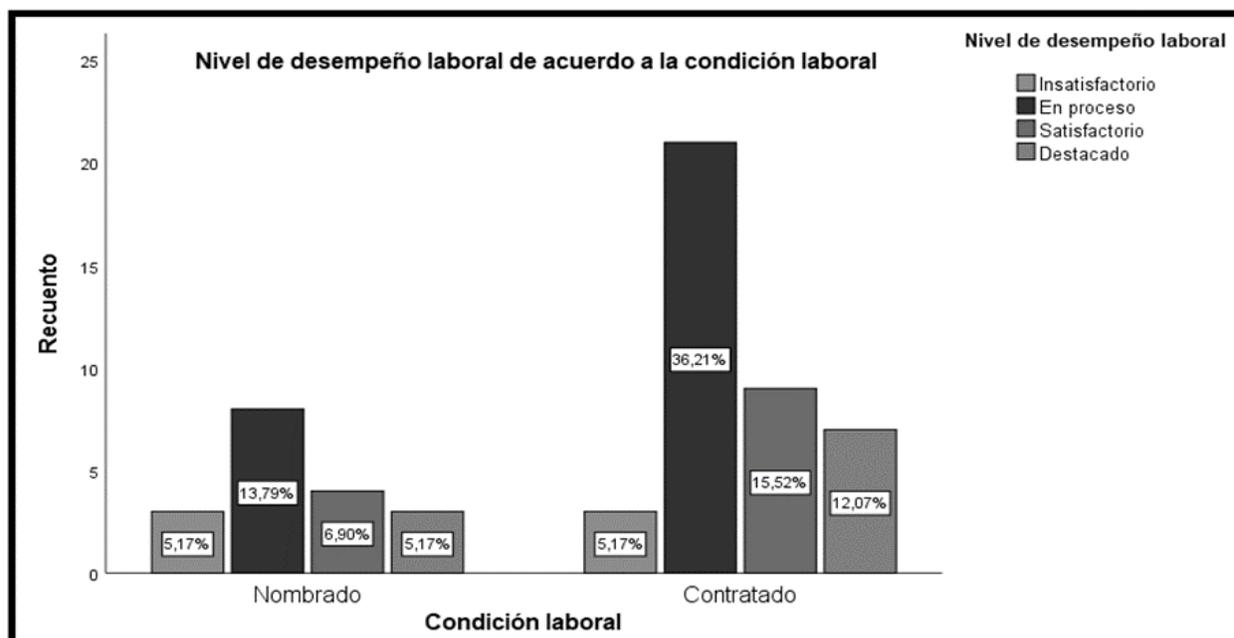
Tabla. 8

Nivel de desempeño laboral de acuerdo a la condición laboral

Condición laboral	Nivel de desempeño laboral				Total
	Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Destacado	
Nombrado	3	8	4	3	18
Contratado	3	21	9	7	40
Total	6	29	13	10	58

Figura 4

Nivel de desempeño laboral de acuerdo a la condición laboral en el personal docente de un colegio particular, Lima 2019. Fuente: Resultados del estadístico SPSS



Como se aprecia en la tabla 8 y figura 4: el resultado más representativo corresponde a un 36,2% de las docentes contratadas quienes se situaron en el nivel en proceso de acuerdo a su

condición laboral. El 15,5% de las evaluadas contratadas se ubican en el nivel satisfactorio, mientras que un 12,07% de las docentes contratadas se localizan en el nivel destacado. Todos los resultados representativos se encontraron en las docentes contratadas.

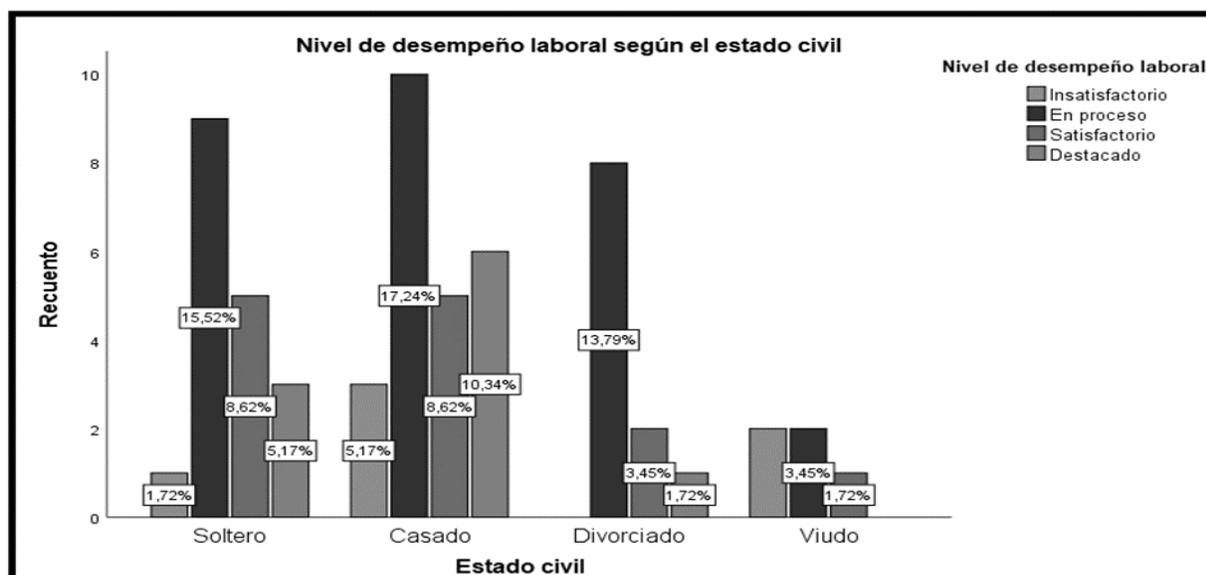
Objetivo específico 5:

Identificar el nivel de desempeño laboral de acuerdo al estado civil en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

Tabla. 9
Nivel de desempeño laboral de acuerdo al estado civil

Estado civil	Nivel de desempeño laboral				Total
	Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Destacado	
Soltero	1	9	5	3	18
Casado	3	10	5	6	24
Divorciado	0	8	2	1	11
Viudo	2	2	1	0	5
Total	6	29	13	10	58

Figura 5 Nivel de desempeño laboral de acuerdo al estado civil en el personal docente de un colegio particular, Lima 2019.



Como se contempla en la tabla 9 y figura 5: el resultado más representativo fue para el nivel en proceso con un 17,2% en el caso de las casadas y un 15,5% en el caso de las solteras. El 10,3% de las docentes casadas se sitúan en el nivel destacado. Así mismo en el caso del nivel satisfactorio un 8,6% de las casadas y solteras se situaron en este nivel, y por último un 5,1% de las docentes casadas se situaron en el nivel insatisfactorio.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El desempeño laboral en docentes ha tomado una gran importancia en los últimos años, debido a que día a día se observa en algunos casos, que los docentes no realizan adecuadamente sus labores. Los docentes deben tener un perfil adecuado en mejoras de la educación en base a competencias para ejecutar logros planteados y cumplirlos según dos responsabilidades establecidas: la primera es de tipo formativo y el segundo del desarrollo profesional durante el tiempo que dure su carrera, además el docente debe poseer una vista global en el aspecto social, emocional y de valores profesionales.

En cuanto a los resultados logrados en la presente investigación, el objetivo general: Determinar el nivel de desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019. Según el nivel de desempeño de la muestra, se evidenció que el 50% de las docentes se encuentran en el nivel en proceso, 22, 41% en el nivel satisfactorio, 17,24% en el nivel destacado y 10,34% en el nivel insatisfactorio; siendo el nivel predominante en proceso, estos resultados son corroborados por Llancari (2019) en su investigación Desempeño docente en los profesores de la Provincia de Acobamba – Huancavelica, descubrió que el 71,08% de su muestra se encuentra en el nivel medio de desempeño docente siendo esta característica similar a la presente investigación. Ambos resultados difieren a los encontrados por Cárdenas (2015) en su investigación Rúbrica y desempeño docente en la provincia de Huancayo, encontró que el nivel de desempeño docentes supera la media ideal por lo tanto Cárdenas concluyó que los docentes poseen nivel satisfactorio de desempeño laboral. En cuanto a la teoría que se ajusta a los resultados encontrados en la presente investigación, se tomó en consideración la teoría socio-cognitiva propuesta por Bandura (1987) quien afirma que la autorregulación y autorreflexión depende de los factores ambientales

y conductuales, por lo tanto el desempeño laboral no se define o se basa únicamente en factores internos, como en el caso de las docentes evaluadas para la presente investigación.

En cuanto al primer objetivo específico: identificar los niveles de las dimensiones del desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019. Se logró identificar que: para involucramiento activo el nivel predominante fue satisfactorio con un 39,7%. Se puede deducir que en cuanto al porcentaje obtenido por las docentes más del 50% se encuentran en un nivel adecuado, estos resultados son corroborados por Cárdenas (2015) en su investigación Rúbrica y desempeño docente en la provincia de Huancayo, en la que encontró que el nivel de desempeño docente en involucramiento activo, estas se sitúan en un nivel adecuado debido a que se encuentran en la media ideal superior respectiva.

En cuanto a la maximización del tiempo un 34,5% del nivel con más predominio fue en proceso. Así mismo, este nivel obtuvo una mayor preponderancia para promoción del razonamiento con un 32,8%. Por otra parte, el porcentaje de evaluación del progreso fue de 41,4% ubicándose en el nivel en proceso. Para propiciamiento de un ambiente de respeto el 34,5% de las evaluadas se situaron en el nivel en proceso. Para finalizar, respecto a regulación positiva del comportamiento, un 43,1% se posicionó en el nivel en proceso. En cuanto a estas rúbricas de desempeño docente se observa que las docentes aún se encuentran en el transcurso de adquirir habilidades para desarrollar un adecuado desempeño docente.

Estos resultados son discrepados por Cárdenas (2015) quien si encontró, que su población evaluada gestiona correctamente la maximización de tiempo, promoción del razonamiento, evaluación del progreso, propiciamiento de un ambiente de respeto y regulación positiva del comportamiento. Los resultados encontrados se fundamentan en la teoría de Bandura (1987) en

cuanto a la autoeficacia, debido a que al tener autoeficacia los sujetos se sienten involucrados en la realización de sus labores en la búsqueda de una metodología, además afirma que la capacidad de autorregulación y autorreflexión dependen de factores ambientales y conductuales, así mismo se fundamentó en las rubricas de observación en aula para la evaluación del desempeño docente propuestas por el Ministerio de Educación del año 2017.

En cuanto al segundo objetivo específico: Identificar el nivel del desempeño laboral de acuerdo a la edad en docentes de un colegio particular, Lima 2019. Se identificó que la mayor parte de las docentes conforme a los rangos de edades se situaron en el nivel en proceso, los resultados de los demás niveles no son significativos por lo cual se puede afirmar que la edad no es determinante para establecer la relación entre la edad y el desempeño laboral. Estos hallazgos son semejantes a los encontrados por Llancari (2019), no encontró en sus resultados diferencias significativas; entre los rangos de edades propuestas y el desempeño docente de una institución educativa de la provincia de Acobamba- Huancavelica. Estos resultados se apoyan en la teoría propuesta por Maslow (1954) como se citó en Turiezo (2016), quien explica que la realización personal depende de la motivación y la personalidad, por lo que la edad no es determinante para la autorrealización o realización del individuo, esto dependería de otros factores distintos a la edad.

Para el tercer objetivo específico: Identificar el desempeño laboral de acuerdo al tiempo de servicio en docentes de un colegio particular, Lima 2019. Se identificó que: el nivel en proceso obtuvo los porcentajes más significativos en cuanto al tiempo de servicio; de 1 a 10 años de tiempo de servicio se obtuvo el 10,34%, de 11 a 20 años de tiempo de servicio 12,07% y por último de 21 a 30 años de tiempo de servicio 15,52%. Por lo tanto se logró identificar que el nivel en proceso

está por encima de la media en todos los años del tiempo de servicio. Estos resultados tienen similitud a los hallados por Llancari (2019), no encontrando en sus resultados diferencias significativas; entre el tiempo de servicio y el desempeño docente de una institución educativa en Acobamba- Huancavelica. Estos resultados son apoyados en la teoría propuesta por Maslow (1954) como se citó en Turiezo (2016), quien explica que la realización personal depende de la motivación y la personalidad y no necesariamente al tiempo de servicio.

En cuanto al cuarto objetivo: Identificar el desempeño laboral de acuerdo a la condición laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019. Se identificó que en cuanto al nivel de desempeño laboral respecto a la condición laboral; el nivel en proceso fue el más destacado, en lo que corresponde a las docentes contratadas un 36,21% se situaron en el nivel en proceso y en el caso de las docentes nombradas el 13,79% se situaron en el mismo nivel. Por lo tanto se logró identificar que más del 50% de las evaluadas se encuentran en el nivel en proceso de acuerdo a la condición laboral ya sean contratadas o nombradas con un ligero aumento de las contratadas como se aprecia en la tabla 8 y figura 4. Estos resultados son discrepados por Llancari (2019) quien encontró que los docentes según la condición laboral en el caso del desempeño docente, los nombrados obtuvieron un nivel alto con un 57,14% y en el caso de los contratados obtuvieron un 21,75% por lo tanto se aprecia que más del 50% evidencian un adecuado desempeño laboral específicamente en las nombradas, por ello Llancari afirma que existe una diferencia entre las contratadas y nombradas. Los resultados encontrados se apoyan en el marco teórico de la motivación y personalidad según Maslow en el año 1954, quien describe las jerarquías de las necesidades humanas. Las docentes en su condición de nombradas se esperaba que se encuentren en una jerarquía alta. Pero en el caso de las evaluadas al situarse en el nivel en proceso, no estarían cumpliendo con las necesidades básicas, para su nivel de responsabilidad.

Por último para el quinto objetivo: Identificar el nivel de desempeño laboral de acuerdo al estado civil en docentes de un colegio particular, Lima 2019. Se identificó que: el nivel en proceso es el más representativo, se observó un fenómeno más homogéneo ya que se puede evidenciar que el porcentaje más significativo está compuesto por las casadas, solteras y divorciadas. Estos resultados concuerdan con Llancari (2019) quien no encontró una valoración estadística representativa para determinar la relación entre el estado civil y el desempeño laboral, debido a que los evaluados se encontraron en el nivel intermedio en todos los estados civiles.

CONCLUSIONES

En base a los resultados de la presente investigación, se concluye que:

Primero: Se determinó que más del 50% de las docentes se encuentran en el nivel en proceso, según el desempeño docente.

Segundo: Se identificó que según las dimensiones del desempeño docente, se precisa que la mayoría de las docentes se encuentran en el nivel satisfactorio del involucramiento activo. Para el resto de las dimensiones como: maximización del tiempo, promoción del razonamiento, evaluación del progreso, propiciamiento de un ambiente de respeto y regulación positiva del comportamiento. Se evidenció en estas cinco dimensiones que el mayor porcentaje de las docentes se situaron en el nivel en proceso.

Tercero: Se identificó que el nivel del desempeño laboral de acuerdo a la edad en docentes de un colegio particular, Lima 2019, la mayoría de las docentes se situaron en el nivel en proceso independientemente de su edad.

Cuarto: Se identificó que el nivel de desempeño laboral de acuerdo con el tiempo de servicio en docentes de un colegio particular, Lima 2019. En la mayor parte de los casos, las docentes se situaron en el nivel en proceso, siendo el tiempo de servicio entre 21 a 30 años el que obtuvo un resultado más significativo en relación a los demás años.

Quinto: Se identificó que el nivel de desempeño laboral de acuerdo a la condición laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019. La gran parte de las evaluadas se encontraron en el nivel en proceso, siendo las nombradas las que obtuvieron un porcentaje significativo con relación a las contratadas.

Sexto: Se identificó que el nivel de desempeño laboral de acuerdo al estado civil en docentes de un colegio particular, Lima 2019. Como resultado tanto solteras y casadas obtuvieron el mayor porcentaje situándose en el nivel en proceso, siendo estos los más relevantes.

RECOMENDACIONES

1. A la institución educativa, efectuar la implementación de programas de capacitación para la mejora del desempeño docente según los resultados obtenidos.
2. Diseñar programas de intervención para motivar a los docentes a mejorar sus habilidades e interacción con los estudiantes ya que según los resultados observados, se evidenció: en cuanto a maximización de tiempo, promoción del razonamiento, evaluación del progreso, propiciamiento de un ambiente de respeto y regulación positiva del comportamiento, obtuvieron un puntaje que no se ajusta a lo esperado.
3. Incrementar el tamaño de la muestra a fin de obtener resultados con menor discrepancia.
4. Realizar investigaciones sobre el desempeño laboral en docentes en base a los resultados obtenidos en el contexto actual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, G. (2019) *Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL N° 01, año 2019, Universidad Mayor de San Marcos, Lima – Perú*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación
- Antonio, M. (2018) *El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima, 2018*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. Tesis para optar el Título de Magister en Educación.
- Arias, G. (2015) *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en El Salvador, Melilla – El Salvador*. Tesis para optar el grado de: Doctora.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1987) *Pensamiento y acción*. Fundamentos Sociales. Barcelona: Martínez Roca
- Bandura, A. (1995) *Self-Efficacy in changing societies*. New York. Cambridge University Press.
- Bandura, A. (2004) *The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change* En: M. Salanova, R. Grau, E. Cifre, S. Llorens y M. García-Renedo (eds). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castellón: Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones.
- Bermúdez, E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, 22(3), 60-70.

Bolt, T., et al. (2017) What Do Teachers Know and Do? Does It Matter? Evidence from Primary Schools in Africa. Policy Research Working Paper 7956, Washington, DC, World Bank group. Recuperado de:

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25964/WPS7956.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bruns, Barbara, y Luque (2015), Great Teachers: How to Raise Student Learning in Latin America and the Caribbean, doi:10.1596/978-1-4648-0151-8, Washington, DC, Banco Mundial. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento para Organizaciones Intergubernamentales CC BY 3.0 IGO.

Cabarcas, D., Contreras, Y. (2018): *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla, Barranquilla- Colombia*. Tesis para optar el grado de: título de Magíster en Educación.

Cardy, R. L., & Leonard, B. (2017). *Performance Management: Concepts, Skills and Exercises: Concepts, Skills and Exercises* (2 edition). Routledge.

Cárdenas, J. (2015) *Rúbrica y desempeño docente en la provincia de Huancayo (2015)*. Universidad Nacional del centro del país, Huancayo - Perú. Tesis para optar el Título de Doctor en Ciencias de la Educación.

Cardeño, N., Gonzales, J. y Ucrós, M. (2015) *Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Guajira Colombia*. Universidad de la Guajira. Revista Internacional Administración & Finanzas Vol. 8, No. 4, 2015, pp. 107-116 ISSN: 1933-608X (print) ISSN: 2157-3182 (online)

- Casimiro, S. (2017) *Relación entre desempeño docente y desgaste laboral de los profesores de la I. E. Emilio Soyer – 2017*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima - Perú. Tesis para optar el Título de Maestro en Ciencias de la Educación.
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN 958-41-0037-8, quinta edición en español.
- De la Cruz, J. (2016) *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de la I. E. Pedro Ruíz Gallo – 2016*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima - Perú. Tesis para optar el Título de Maestro en Ciencias de la Educación.
- Fear, R., & Chiron, R. (2016). *The Evaluation Interview: How to Probe Deeply, Get Candid Answers, and Predict the Performance of Job Candidates* (5 edition). New York: McGraw-Hill Education.
- Flores, R. (2018) *Las rúbricas de evaluación y desempeño docente de los maestros en la provincia de Urubamba (2018) Universidad Nacional del Altiplano, Urubamba - Cuzco*. Tesis para optar el Título de Maestro en Educación.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Ed McGraw-Hill.
- Instituto de estudios peruanos (18 agosto del 2016) *Mejorar la calidad de la educación pública es la manera más efectiva de formar buenos ciudadanos*. Reportes y artículos de investigación. Recuperado de: <https://iep.org.pe/noticias/mejorar-la-calidad-la-educacion-publica-la-manera-mas-efectiva-formar-buenos-ciudadanos/>

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática INEI (2016) Principales Resultados de la Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, 2016.

Recuperado de:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1466/cap01.pdf

Llancari, Y. (2019) *Desempeño docente en los profesores de educación inicial de la Provincia de Acobamba – Huancavelica por la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación.

López, D. (2018) *Factores que determinan el desempeño laboral: estudio en la carrera ciencias de la educación de la universidad católica boliviana san pablo (2015)*. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz – Bolivia. Tesis para optar el Título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

Manso, J. (2002) *EL legado de Frederick Irving Herzberg*. REVISTA Universidad EAFIT No. 128. Recuperado de: <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849/757>

Medina, A. (2017) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito- Ecuador. Tesis para optar el grado académico de magister en desarrollo del talento humano.

Mérida, V. (2018) *Evaluación del desempeño docente en el sector público. municipio de Sololá*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Tesis para optar el grado de pedagoga con orientación en administración y evaluación educativas en el grado académico de licenciada.

Ministerio de Educación (2017). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Ministerio de educación.

Mora, J. (2017) *Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016, de la universidad Cesar Vallejo. Lima Perú*. Para optar por el grado académico de: Magister en administración de la educación.

Murphy, K.R. (1993). Integrating research on work adjustment with research on job performance and behaviour in organizations: Perspectives from industrial/organizational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 98-104

Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: fundamento y Modelo de la OMS. Ginebra, 2010. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_panish.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de la Organización Internacional del trabajo: Higiene industrial. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/30.pdf>

Pérez, A. (2009) *Evaluación del Desempeño Laboral*. UPIICSA XVII, VII,50-51. Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45577377/Evaluacion_al_desempeno_laboral.pdf

Rovelli P. Alba N. (2015) IV Jornada del Departamento de contabilidad Facultad de Ciencias Económicas por la Universidad Nacional La Plata.

Sakyi, V., & Lomotey, J. (2019). *Employee Motivation and Commitment in Job Performance: A Case Study of a Development Bank*. LAP LAMBERT Academic Publishing.

Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanista*. Vicerrectorado de investigación. Universidad Ricardo Palma, Lima-Perú.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*. México D.F., México. Editorial LIMUSA, S.A. DEC.V. Grupo Noriega Editores Balderas 95.

Turienzo, R. (2016) *El pequeño libro de la motivación*. © Centro Libros PAFP, S.L.U., 2016
Alienta es un sello editorial de Centro Libros PAFP, S. L. U. Grupo Planeta Av. Diagonal, 662-664 08034 Barcelona

Urtecho, J (2015) *Liderazgo de la dirección y desempeño del personal docente de las instituciones educativas estatales de educación secundaria del distrito de Villa El Salvador, Lima Metropolitana*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima - Perú.
Tesis para optar el Título de Magister en Ciencias de la Educación.

Valdivia, A (2017) *Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer – 2017*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima - Perú. Tesis para optar el Título de Magister en Ciencias de la Educación.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
Desempeño laboral en docentes de un colegio particular, lima 2019	<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál el nivel de desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de acuerdo a la edad en docentes de un colegio particular, Lima 2019?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de acuerdo al tiempo de servicio en docentes de un colegio particular, Lima 2019?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de acuerdo a la condición laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de acuerdo al estado civil en docentes de un colegio particular, Lima 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Describir el nivel de desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>- Identificar los niveles de las dimensiones del desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.</p> <p>- Identificar el nivel del desempeño laboral de acuerdo a la edad en docentes de un colegio particular, Lima 2019.</p> <p>- Identificar el desempeño laboral de acuerdo al tiempo de servicio en docentes de un colegio particular, Lima 2019</p> <p>- Identificar el desempeño laboral de acuerdo a la condición laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.</p> <p>- Identificar el nivel de desempeño laboral de acuerdo al estado civil en docentes de un colegio particular, Lima 2019.</p>	<p>Variable:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>- Involucramiento activo de los Docentes</p> <p>- Maximización del tiempo</p> <p>- Promoción del razonamiento</p> <p>- Evaluación del progreso</p> <p>- Propiciamiento de un ambiente de respeto</p> <p>- Regulación positiva del comportamiento</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Método científico</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básico-pura</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo, no experimental, transversal</p> <p>POBLACIÓN Constituida por 68 docentes de un colegio particular, Lima, 2019</p> <p>MUESTRA Constituida por 58 docentes- Tipo no probabilístico por conveniencia</p> <p>TÉCNICA DE MUESTREO Observación y la encuesta</p>

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Naturaleza de la variable	Escala de medición
Desempeño laboral	Es el rendimiento en el trabajo así como la forma de actuar del trabajador durante el cumplimiento de sus funciones en el cargo asignado en un determinado contexto. A través del expresa su idoneidad.	Son las puntuaciones de las rúbricas del desempeño del docente. Ministerio de educación	<p>Involucramiento Activo</p> <p>Promoción del razonamiento</p> <p>Evaluación del progreso</p> <p>Propiciamiento de un ambiente de respeto</p> <p>Involucramiento</p> <p>Maximización del tiempo</p>	cualitativa	Ordinal

**ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO
RÚBRICAS DE OBSERVACIÓN**

Instrumento	Dimensiones	Indicadores	Niveles	Escala de medición	Rango
Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente	Involucramiento activo de los docentes	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.		Ordinal	
	Maximización del tiempo	Logra que los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.		Ordinal	
	Promoción del razonamiento	Propone actividades de aprendizaje que estimulan la formulación creativa.		Ordinal	
	Evaluación del progreso	Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades	Nivel I (insatisfactorio) Nivel II (en proceso) Nivel III (satisfactorio)	Ordinal	Destacado Satisfactorio En proceso Insatisfactorio
	Propiciamiento de un ambiente de respeto	Se comunica de manera respetuosa, estando atento a sus necesidades afectivas o físicas.	Nivel IV (destacado)	Ordinal	
	Regula positivamente el comportamiento.	Previene el comportamiento inapropiado o lo redirige a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento.		Ordinal	

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS RÚBRICAS



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Dirección Regional de Educación Junín
Dirección de Gestión Pedagógica

FICHA DE OBSERVACIÓN EN EL AULA

I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DE LA I.E.			
LUGAR		DISTRITO	
REGIÓN		UGEL	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO:			
NIVEL		ESPECIALIDAD	
DATOS DE LA OBSERVACIÓN:			
GRADO		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO	HORA TÉRMINO
NOMBRE COMPLETO DEL OBSERVADOR:			
ESTUDIANTES MATRICULADOS			ESTUDIANTES ASISTENTES

II. OBSERVACIÓN DE AULA

Marque con una equis (X), el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 5 y 6, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.

NIVELES	DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.	
		Descripción del desempeño: Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.
	Aspectos a observar: Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	Marcar "X" SOLO EN UN NIVEL
I	El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento	
II	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas	
III	El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas	
IV	El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden	



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 Dirección Regional de Educación Junín
 Dirección de Gestión Pedagógica

	EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

NIVELES	DESEMPEÑO 2: MAXIMIZA EL TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE.	
	Descripción del desempeño: Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.	
	Aspectos a observar:	
	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizajes. • Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las interrupciones y las acciones accesorias. 	
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	
I	En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierden más de 30 minutos.	
II	Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en las actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 30 minutos.	
III	La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos se pierde un máximo de 15 minutos.	
IV	Durante toda o casi toda la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 9 minutos.	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)		
.....		
.....		

NIVELES	DESEMPEÑO 3: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.	
	Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.	
	Aspectos a observar:	
	Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	
I	El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.	
II	El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.	
III	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.	
IV	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.	



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Dirección Regional de Educación Arequipa
Dirección de Gestión Pedagógica

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

NIVELES	DESEMPEÑO 4: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.	
		Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.
	Aspectos a observar: <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 	
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	Marcar "X" SOLO EN UN NIVEL
I	El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.	
II	El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).	
III	El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.	
IV	El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)		

NIVELES	DESEMPEÑO 5: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD	
		Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.
	Aspectos a observar: <ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 	
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	Marcar "X" SOLO EN UN NIVEL
I	Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.	
II	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.	



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 Dirección Regional de Educación Arequipa
 Dirección de Gestión Pedagógica

III	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.	
IV	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.	
Marque "SI" si el docente falló el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.		Si: ____ No: ____
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)		
.....		
.....		

DESEMPEÑO 6: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES		
NIVELES	Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.	
	Aspectos a observar:	
	<ul style="list-style-type: none"> Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 	
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	
	Marcar "X" SOLO EN UN NIVEL	
I	Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.	
II	El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.	
III	El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.	
IV	El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.	
Marque "SI" si el docente falló el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.		Si: ____ No: ____
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)		
.....		
.....		

ANEXO 5: CRITERIOS DE JUECES

Constancia

Juicio de experto

Yo, Lizzie Paucar Villaverde, con Documento Nacional de Identidad No. 40142742 certifico que realicé el juicio de experto al instrumento presentado por los bachilleres Salazar Vega Jose Shamir y Tamay Quilcate Esther Karol, en la investigación titulada: "Desempeño laboral en Docentes de un Colegio de Lima 2019".

Lima, Setiembre del 2019



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE ASesorías DE SALUD
OFICINA DE ASesoría TÉCNICA DE SALUD
LIC LIZETTE PAUCAR VILLAVARDE
SICOLOGA
PS. 17333

Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, TERESA VASQUEZ DULUDE, con Documento Nacional de Identidad No. 08230079 certifico que realicé el juicio de experto al instrumento presentado por los bachilleres Salazar Vega Jose Shamir y Tamay Quilcate Esther Karol, en la investigación titulada: "Desempeño laboral en Docentes de un Colegio de Lima 2019".

Lima, Setiembre del 2019


TERESA VASQUEZ DULUDE
PSICOLÓGA
C.P.P. N° 2505

Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, Gladys Y. Aldana Primo, con Documento Nacional de Identidad No. 07228096, certifico que realicé el juicio de experto al instrumento presentado por los bachilleres Salazar Vega Jose Shamir y Tamay Quilcate Esther Karol, en la investigación titulada: "Desempeño laboral en Docentes de un Colegio de Lima 2019".

Lima, Setiembre del 2019

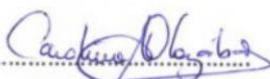

.....
Sello y Firma del Experto
Gladys Y. Aldana Primo
PSICÓLOGA PSICOTERAPEUTA
C.Ps.P. 0643

Constancia

Juicio de experto

Yo, Carolina C. Olazábal Checa, con Documento Nacional de Identidad No. 02851101 certifico que realicé el juicio de experto al instrumento presentado por los bachilleres Salazar Vega Jose Shamir y Tamay Quilcate Esther Karol, en la investigación titulada: "Desempeño laboral en Docentes de un Colegio de Lima 2019".

Lima, Setiembre del 2019


.....
Sello y Firma del Experto
Carolina Olazábal Checa
PSICÓLOGA
C.Ps.P 8166

Constancia

Juicio de experto

Yo, Señor José Ramón Bravo, con Documento Nacional de Identidad No. 43548141 certifico que realicé el juicio de experto al instrumento presentado por los bachilleres Salazar Vega Jose Shamir y Tamay Quilcate Esther Karol, en la investigación titulada: "Desempeño laboral en Docentes de un Colegio de Lima 2019".

Lima, Setiembre del 2019



.....
Sr. José Ramón Bravo
Psicólogo
C.Ps.P.: 23843

ANEXO 6: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
VALIDEZ DE CONTENIDO POR CRITERIO DE JUECES POR V. DE AIKEN
RÚBRICAS DE OBSERVACIÓN DE AULA PARA LA EVALUACIÓN DE
DESEMPEÑO DOCENTE

ITEM	1º JUEZ			2º JUEZ			3º JUEZ			4º JUEZ			5º JUEZ			ACIERTOS	V. DE AIKEN	V
	A	M	I	A	M	I	A	M	I	A	M	I	A	M	I			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00

17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1.00
Nota:	No = 0			Sí = 1			A = Adecuado				M = Medianamente adecuado				I = Inadecuado				

ANEXO 7: DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Docente	Desempeño Laboral	Involucramiento activo	Maximización de tiempo	Promoción del razonamiento	Evaluación del progreso	Propiciamiento de un amb.	Reg. Positiva del comp.
1	Satisfactorio	Destacado	Satisfactorio	Satisfactorio	En proceso	Destacado	Satisfactorio
2	Destacado	Destacado	Destacado	Satisfactorio	Satisfactorio	Destacado	Destacado
3	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Destacado	Destacado	Destacado	En proceso
4	En proceso	Insatisfactorio	En proceso	Insatisfactorio	Satisfactorio	En proceso	Satisfactorio
5	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	Satisfactorio	En proceso	Insatisfactorio	En proceso
6	Destacado	Satisfactorio	Satisfactorio	Destacado	Destacado	Satisfactorio	Destacado
7	En proceso	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio
8	En proceso	Satisfactorio	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	En proceso	En proceso
9	En proceso	Satisfactorio	En proceso	Satisfactorio	En proceso	En proceso	En proceso
10	Destacado	Destacado	Satisfactorio	Destacado	Satisfactorio	Satisfactorio	Destacado
11	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso
12	En proceso	En proceso	En proceso	Satisfactorio	Satisfactorio	Insatisfactorio	En proceso
13	En proceso	Satisfactorio	En proceso	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	Satisfactorio
14	Satisfactorio	Destacado	En proceso	Destacado	Satisfactorio	Satisfactorio	En proceso
15	Destacado	Satisfactorio	Destacado	Destacado	Satisfactorio	Destacado	En proceso
16	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	En proceso	En proceso
17	Satisfactorio	Satisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio
18	En proceso	Satisfactorio	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	En proceso	En proceso
19	Destacado	Destacado	Satisfactorio	Destacado	Destacado	Destacado	Satisfactorio
20	Satisfactorio	Satisfactorio	Destacado	Satisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Destacado
21	Satisfactorio	Destacado	En proceso	Destacado	En proceso	En proceso	En proceso
22	En proceso	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	Satisfactorio	Insatisfactorio	En proceso
23	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio	Insatisfactorio	Insatisfactorio
24	En proceso	Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Insatisfactorio
25	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	Insatisfactorio
26	Insatisfactorio	Insatisfactorio	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	Insatisfactorio	En proceso
27	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	En proceso
28	En proceso	Satisfactorio	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso
29	En proceso	Satisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	Insatisfactorio	En proceso	Insatisfactorio
30	En proceso	Satisfactorio	Satisfactorio	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso
31	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	En proceso	Insatisfactorio
32	En proceso	Satisfactorio	En proceso	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	En proceso
33	Insatisfactorio	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio
34	Satisfactorio	En proceso	Satisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Satisfactorio	En proceso
35	Satisfactorio	Destacado	Destacado	En proceso	Satisfactorio	En proceso	Satisfactorio
36	En proceso	Satisfactorio	Satisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	Insatisfactorio
37	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Destacado	Destacado	Satisfactorio	Satisfactorio
38	Insatisfactorio	Insatisfactorio	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	Insatisfactorio
39	En proceso	Satisfactorio	Insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	En proceso	En proceso
40	Destacado	Satisfactorio	Destacado	Destacado	Satisfactorio	Destacado	Destacado
41	En proceso	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	Satisfactorio	En proceso
42	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	Insatisfactorio	En proceso
43	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	En proceso
44	Destacado	Destacado	Destacado	Satisfactorio	Satisfactorio	Destacado	Destacado
45	Satisfactorio	En proceso	Satisfactorio	En proceso	Destacado	Satisfactorio	Satisfactorio
46	Insatisfactorio	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio
47	En proceso	Satisfactorio	En proceso	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	Satisfactorio
48	En proceso	Destacado	En proceso	En proceso	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio
49	En proceso	Satisfactorio	Insatisfactorio	Insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	En proceso
50	Satisfactorio	Satisfactorio	Destacado	Destacado	Satisfactorio	Satisfactorio	En proceso
51	Destacado	Destacado	Destacado	En proceso	Destacado	Destacado	Destacado
52	Satisfactorio	Satisfactorio	En proceso	Destacado	Satisfactorio	Destacado	Destacado
53	Destacado	Destacado	Satisfactorio	Satisfactorio	Destacado	Destacado	Destacado
54	Satisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Destacado	Satisfactorio	Satisfactorio
55	Destacado	Satisfactorio	Destacado	Destacado	Destacado	Satisfactorio	Destacado
56	Insatisfactorio	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio	En proceso	Insatisfactorio	Insatisfactorio
57	En proceso	Satisfactorio	En proceso	Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Satisfactorio
58	En proceso	Insatisfactorio	Satisfactorio	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso

Docente	Edad	Tiempo de servicio	Condición laboral	Estado civil
1	30-35	1 a 10	Contratado	Soltero
2	41-45	1 a 10	Contratado	Casado
3	36-40	1 a 10	Contratado	Soltero
4	46-50	1 a 10	Contratado	Divorciado
5	61-65	31 a 40	Nombrado	Viudo
6	56-60	31 a 40	Nombrado	Casado
7	51-55	21 a 30	Nombrado	Casado
8	46-50	21 a 30	Contratado	Divorciado
9	30-35	1 a 10	Contratado	Soltero
10	46-50	11 a 20	Contratado	Casado
11	61-65	31 a 40	Nombrado	Casado
12	61-65	31 a 40	Nombrado	Soltero
13	56-60	31 a 40	Nombrado	Soltero
14	51-55	21 a 30	Nombrado	Divorciado
15	56-60	21 a 30	Nombrado	Divorciado
16	36-40	11 a 20	Contratado	Divorciado
17	41-45	11 a 20	Contratado	Casado
18	30-35	1 a 10	Contratado	Soltero
19	30-35	1 a 10	Contratado	Soltero
20	51-55	11 a 20	Nombrado	Soltero
21	56-60	31 a 40	Nombrado	Casado
22	56-60	21 a 30	Nombrado	Viudo
23	36-40	1 a 10	Contratado	Soltero
24	46-50	11 a 20	Contratado	Casado
25	46-50	21 a 30	Contratado	Casado
26	51-55	21 a 30	Contratado	Casado
27	56-60	31 a 40	Contratado	Divorciado
28	36-40	1 a 10	Contratado	Casado
29	41-45	11 a 20	Contratado	Divorciado
30	46-50	11 a 20	Contratado	Divorciado
31	51-55	21 a 30	Contratado	Divorciado
32	51-55	21 a 30	Contratado	Soltero
33	61-65	21 a 30	Nombrado	Casado
34	36-40	11 a 20	Contratado	Soltero
35	36-40	11 a 20	Contratado	Soltero
36	36-40	11 a 20	Contratado	Casado
37	51-55	21 a 30	Contratado	Casado
38	56-60	31 a 40	Nombrado	Viudo
39	30-35	1 a 10	Contratado	Soltero
40	46-50	21 a 30	Contratado	Casado
41	56-60	21 a 30	Contratado	Casado
42	46-50	21 a 30	Contratado	Casado
43	41-45	11 a 20	Contratado	Divorciado
44	30-35	1 a 10	Contratado	Soltero
45	61-65	31 a 40	Nombrado	Viudo
46	56-60	31 a 40	Nombrado	Casado
47	56-60	21 a 30	Contratado	Casado
48	46-50	11 a 20	Contratado	Casado
49	30-35	1 a 10	Contratado	Soltero
50	41-45	11 a 20	Contratado	Divorciado
51	30-35	1 a 10	Contratado	Soltero
52	36-40	1 a 10	Contratado	Casado
53	46-50	21 a 30	Contratado	Casado
54	51-55	21 a 30	Contratado	Casado
55	61-65	31 a 40	Nombrado	Casado
56	56-60	31 a 40	Contratado	Viudo
57	61-65	31 a 40	Nombrado	Soltero
58	61-65	31 a 40	Nombrado	Soltero

ANEXO 8: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

LA PROMOTORA

Expide la presente:

CONSTANCIA

Al bachiller: Salazar Vega José Shamir, egresado de la Escuela profesional de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Peruana los Andes – Filial Lima, quien ha aplicado satisfactoriamente su trabajo de investigación titulado “Desempeño Laboral en Docentes de un Colegio Particular, Lima 2019”

Trabajo que ha realizado, satisfactoriamente del 09 al 19 de Diciembre del 2019, aplicando los test en todo el personal docente de la instrucción.

Se expide la presente constancia para los fines al interesado para los fines que crea conveniente.

Lima 20 de Diciembre 2019


Julia Huayanca Cajigao
Promotora

“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

LA PROMOTORA

Expede la presente:

CONSTANCIA

Al bachiller: Esther Karol Tamay Quilcate, egresada de la Escuela profesional de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Peruana los Andes – Filial Lima, quien ha aplicado satisfactoriamente su trabajo de investigación titulado “Desempeño Laboral en Docentes de un Colegio Particular, Lima 2019”

Trabajo que ha realizado, satisfactoriamente del 09 al 19 de Diciembre del 2019, aplicando los test en todo el personal docente de la instrucción.

Se expide la presente constancia para los fines al interesado para los fines que crea conveniente.

Lima 20 de Diciembre 2019


Julia Huayanca Cajigao
Promotora

ANEXO 9: CONSENTIMIENTO INFORMADO



Esther Karol Torres y Dalcante, Investigador/a del Proyecto denominado Desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019 ha informado a través de la documentación que se adjunta a:

C. Con Nro de DNI. 112 221 229

Sobre el procedimiento general del presente estudio, los objetivos, duración, finalidad, criterios de inclusión y exclusión, posibles riesgos y beneficios del mismo, así como sobre la posibilidad de abandonarlo sin tener que alegar motivos (la información se adjuntará al momento de recolectar información) y en conocimiento de todo ello y de las medidas que se adoptarán para la protección de los datos personales de los participantes según la normativa vigente.

OTORGA su consentimiento para la participación en la actual investigación: Desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

C.E. Torres y Dalcante

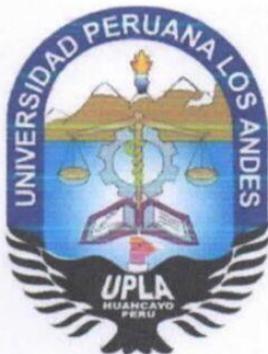
Firma y DNI: 40

Depto

Firma y DNI:

Investigador/a del proyecto.

En Lima a 20 de Noviembre del 2019



Esther Karol Tomay Quilante, Investigador/a del Proyecto denominado Desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019 ha informado a través de la documentación que se adjunta a:

Diagoz Con Nro de DNI: 7.100.150.0

Sobre el procedimiento general del presente estudio, los objetivos, duración, finalidad, criterios de inclusión y exclusión, posibles riesgos y beneficios del mismo, así como sobre la posibilidad de abandonarlo sin tener que alegar motivos (la información se adjuntará al momento de recolectar información) y en conocimiento de todo ello y de las medidas que se adoptarán para la protección de los datos personales de los participantes según la normativa vigente.

OTORGA su consentimiento para la participación en la actual investigación: Desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

[Firma]

Firma y DNI:

[Firma]

Firma y DNI: 41071799

Investigador/a del proyecto.

En Lima a 20 de Noviembre del 2019



Salazar Vega Jose Shomin, Investigador/a del Proyecto denominado Desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019 **ha informado** a través de la documentación que se adjunta a:

Ra Con Nro de DNI: 62050110

Sobre el procedimiento general del presente estudio, los objetivos, duración, finalidad, criterios de inclusión y exclusión, posibles riesgos y beneficios del mismo, así como sobre la posibilidad de abandonarlo sin tener que alegar motivos (la información se adjuntará al momento de recolectar información) y en conocimiento de todo ello y de las medidas que se adoptarán para la protección de los datos personales de los participantes según la normativa vigente.

OTORGA su consentimiento para la participación en la actual investigación: Desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

Ra

Tomy Lopez

Firma y DNI: 60630110

Firma y DNI:

Investigador/a del proyecto.

En Lima a 20 de Noviembre del 2019



Salazar Vega Jose Shamir, Investigador/a del Proyecto denominado Desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019 ha informado a través de la documentación que se adjunta a:

..... Arizala Con Nro de DNI: 77356787.....

Sobre el procedimiento general del presente estudio, los objetivos, duración, finalidad, criterios de inclusión y exclusión, posibles riesgos y beneficios del mismo, así como sobre la posibilidad de abandonarlo sin tener que alegar motivos (la información se adjuntará al momento de recolectar información) y en conocimiento de todo ello y de las medidas que se adoptarán para la protección de los datos personales de los participantes según la normativa vigente.

OTORGA su consentimiento para la participación en la actual investigación: Desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.

[Firma]

Firma y DNI: 394

[Firma]

Firma y DNI:

Investigador/a del proyecto.

En Lima a 20 de Noviembre del 2019

ANEXO 10: DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD



DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo Esther Karol Tamay Quilcate, identificada con DNI N° 41071799 egresada de la escuela profesional de Psicología, vengo implementando el proyecto de tesis titulado “Desempeño Laboral en Docentes de un Colegio Particular, Lima 2019”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación basados en los artículos 6 y 7 del reglamento de comité de ética de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con la autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Lima, 20 de noviembre 2019





Esther Karol Tamay Quilcate

Responsable de investigación

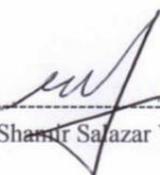


DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo Salazar Vega Jose Shamir, identificada con DNI N° 45890857 egresado de la escuela profesional de Psicología, vengo implementando el proyecto de tesis titulado "Desempeño Laboral en Docentes de un Colegio Particular, Lima 2019", en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación basados en los artículos 6 y 7 del reglamento de comité de ética de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con la autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Lima, 20 de noviembre 2019





Jose Shamir Salazar Vega

Responsable de investigación

ANEXO 11: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Foto 1: Llenado de encuesta de datos sociodemográficos (nombres y apellidos, edad, estado civil, condición laboral) Para la evaluación del desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019.



Foto 2: Observación para la evaluación acorde a las rúbricas del desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019



Foto 3: Observación para la evaluación acorde a las rúbricas del desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019



Foto 4. Llenado de encuesta de datos sociodemográficos (nombres y apellidos, edad, estado civil, condición laboral) Para la evaluación del desempeño laboral en docentes de un colegio particular, Lima 2019