

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa
Adventista Puno - gestión 2019**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Kalia Franshella Flores Mamani

Asesor:

Mg. Dante Ortiz Guillen

Juliaca, noviembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Dante Ortiz Guillen, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA PUNO - GESTIÓN 2019”** de autor Kalia Franshella Flores Mamani, tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 25 días del mes de enero del año 2024.



Mg. Dante Ortiz Guillen



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a las once día(s) del mes de enero del año 2019, siendo las 17:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Hg. Arned Vargas Martinez, el secretario: Hg. Ruth Gladys Choque Pico y los demás miembros: Zic. Kukulí Ana Coaquira Puma, Zic. Julio Samuel Torres Miranda y el asesor Zic. Dante Ortiz Guillen con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: Desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno - gestión 2019

de el(los)/la(las) Bachiller/es: a) Flores Hamani Kalia Franshella b)

conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales
(Nombre del Título Profesional)

con mención en

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al(los)/a(la)(las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltos por el(los)/la(las) candidato(a)/s. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Flores Hamani Kalia Franshella

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Aceptable</u>	<u>Bueno</u>

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente

[Firma]
Asesor

[Firma]
Candidato/a (a)

[Firma]
Miembro

[Firma]
Secretario

[Firma]
Miembro

[Firma]
Candidato/a (b)

Dedicatoria

A mis padres Moisés Flores y Francisca Mamani quiero dedicar este trabajo de manera muy especial por su apoyo incondicional, enseñanzas, emocional y ejemplo.

A mi esposo Jesús Colque y a mi querido hijo Anthuan que siempre han estado junto a mí, por su comprensión y apoyo en los momentos que necesite.

De la misma manera a mis hermano y hermana por su consejo y apoyo.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida y la oportunidad de seguir creciendo académicamente.

A mi familia por sus consejos y oraciones.

A Lic. Dante Ortiz Guillen por sus orientaciones puntuaciones y prácticas en el desarrollo de este proyecto de investigación.

A los dictaminadores Lic. Kukuli Ana Coaquira Puma, Lic. Lucas Meza Revatta por su apoyo consecuente e incondicional para realizar este trabajo de investigación.

A mis padres, Moisés Flores Huarachi y Francisca Mamani Mamani gracias por su apoyo incondicional y por creer que puedo lograr con éxito uno de mis objetivos.

A mi esposo Jesús Colque Cruz por apoyarme desde el primer momento en el que decidí seguir este camino, por sus palabras reconfortantes para que siga luchando por mis sueños, por su comprensión y paciencia a cada momento. Gracias por estar a mi lado siempre.

Al Ing. German Mamani Cachacatari por el aporte de sus conocimientos, por los consejos que me ayudaron a encaminar este proyecto.

Quisiera agradecer a la Ingeniera Madeleine Nanny Ticona Condori por su disposición para ayudarme con la parte estadística de este estudio.

Índice general

Índice general.....	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras.....	xi
Índice de anexos.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Capítulo I	15
El problema.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación.....	21
1.5. Presuposición filosófica.....	22
Capítulo II.....	24
Marco teórico	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Antecedentes internacionales	24
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	25
2.1.3. Investigaciones regionales.....	27

2.2. Base teórica	28
2.2.1. Definición de desempeño laboral	28
2.2.2. Definición de desempeño docente	29
2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral	31
2.2.3.1. Capacidades pedagógicas	31
2.2.3.2. Emocionalidad	32
2.2.3.3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.....	32
2.2.3.4. Relaciones interpersonales.	33
2.2.4. Evaluación del desempeño	33
2.2.5. Funciones de la evaluación del desempeño docente	33
2.2.6. Ventajas de la evaluación del desempeño docente.....	35
2.2.7. Colegio Adventista Puno.....	36
2.3. Marco conceptual	39
2.3.1. Desempeño laboral	39
2.3.2. Desempeño docente.....	39
2.3.3. MINEDU	40
2.3.4. UNESCO	40
2.3.5. MBDD	40
2.3.6. Docente.....	40
2.3.7. Desempeños.....	41
Capítulo III.....	42
Materiales y métodos de la investigación	42
3.1. Metodología de investigación	42
3.1.1. Tipo de Investigación	42
3.1.2. Diseño de Investigación	42

3.2. Población y Muestra.....	42
3.2.1. Población	42
3.1.1.1. Criterios de inclusión	43
3.1.1.2. Criterios de exclusión	43
3.2.2. Muestra.....	43
3.2.3. Operacionalización de variables.....	45
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.4. Plan de procesamiento de datos	47
Capítulo IV	49
Resultados de la investigación.....	49
4.1. Tipología de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno	49
4.2. Resultados descriptivos.....	53
4.3. Interpretación de resultados y discusión	61
Capítulo V.....	67
Conclusiones y recomendaciones	67
5.1. Conclusiones	67
5.2. Recomendaciones.....	68
Referencias.....	70
Anexos	75

Índice de tablas

Tabla 1 Código modular y código de local de la Institución Educativa Adventista Puno.	39
Tabla 2 Docentes de nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Adventista Puno.	43
Tabla 3 Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según sus edades.	49
Tabla 4 Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno - Gestión 2019, según su sexo.	49
Tabla 5 Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno - Gestión 2019, según su estado civil.	50
Tabla 6 Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según su condición laboral.	50
Tabla 7 Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según años de servicio en la institución.	51
Tabla 8 Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según el nivel donde trabajan.	51
Tabla 9 Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según el tipo de contrato.	52
Tabla 10 Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según su grado académico.	52
Tabla 11 Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según su religión.	52
Tabla 12 Nivel de desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019.	53
Tabla 13 Nivel de capacidades pedagógicas desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019.	53
Tabla 14 Indicadores de capacidades pedagógicas desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019.	54
Tabla 15 Nivel de emocionalidad desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – gestión 2019.	55
Tabla 16 Indicadores de emocionalidad desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno - gestión 2019.	55

Tabla 17 Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno - gestión 2019.	57
Tabla 18 Indicadores de responsabilidad en el desempeño de sus funciones desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – gestión 2019.	57
Tabla 19 Nivel de relaciones interpersonales desde las perspectivas de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – gestión 2019.	59
Tabla 20 Indicadores de relaciones interpersonales desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – gestión 2019.....	59

Índice de figuras

Figura 1. Organigrama de la Institución Educativa Adventista Puno.....	38
--	----

Índice de anexos

Anexo A. Instrumento.....	76
Anexo B. Validación del instrumento.....	79
Anexo C. Matriz de Consistencia	80
Anexo D. Constancia de autorización de la Institución.....	81

Resumen

La presente investigación titulada: Desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno gestión – 2019 tuvo como propósito determinar el nivel de desempeño laboral desde la perspectiva del docente en la Institución educativa adventista Puno gestión – 2019. El diseño utilizado para el estudio fue no experimental, transaccional, cuantitativo descriptivo. Para la recolección de datos se utilizó un instrumento tipo encuesta, el cual fue validado mediante evaluación de expertos, calificándose la validez y confiabilidad del instrumento como aceptable. Este instrumento consta de 24 ítems distribuidos en cuatro dimensiones (capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales). Como resultado principal se determinó que el 95% tienen un buen nivel de desempeño laboral y un 5% tienen un muy buen nivel de desempeño laboral. Se concluye que el nivel de desempeño laboral desde de la perspectiva de los docentes, estos tienen un buen desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidades respecto a sus funciones y relaciones interpersonales.

Abstract

The purpose of this research entitled: Work performance of teachers at the Puno Adventist Educational Institution, management - 2019, was to determine the level of work performance from the perspective of the teacher at the Puno Adventist Educational Institution, management - 2019. The design used for the study was non-experimental, transactional, descriptive quantitative. A survey-type instrument was used for data collection, which was validated through expert evaluation, rating the validity and reliability of the instrument as acceptable. This instrument consists of 24 items distributed in four dimensions (pedagogical skills, emotionality, responsibility in the performance of their duties and interpersonal relationships). As the main result, it was determined that 95% have a good level of work performance and 5% have a very good level of work performance. It is concluded that the level of job performance from the teachers' perspective, they have a good job performance.

Keywords: Work performance, pedagogical abilities, emotionality, responsibilities related to their functions and interpersonal relationships.

Capítulo I

El problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

La docencia es un servicio donde el docente es quien tiene mayor acercamiento con el alumno comparando con los trabajadores administrativos y entre otros. Por tal motivo podemos decir que su labor es esencial para conseguir que gocen de una buena experiencia en su institución. Puede haber docentes que consideren que su función se limite únicamente a transmitir conocimiento a través del dictado de clases sin dar importancia a tener contacto con los estudiantes y con la gestión de su institución lo cual se convierte en un mal desempeño. En los últimos años, el concepto de desempeño docente ha ganado un valor considerable en los debates internacionales sobre el papel de los docentes en el éxito educativo (Cuenca et al., 2011).

Los docentes tienen y tendrán que integrar cada vez más el potencial informativo de estas fuentes en su trabajo y cambiar sus roles tradicionales. La integración de las nuevas tecnologías presagia un cambio profundo en el status quo tradicional del profesorado (Gonzales & Lucia, 2015).

Durante una conferencia organizada en marzo del 2018 por la Delegación Permanente de Argentina ante la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) el tema de los debates que resaltaron fueron las siguientes interrogantes ¿De qué modo los países que encabezan la lista en materia de educación obtienen rendimientos escolares notables? ¿A qué se debe el rendimiento creciente de sus escuelas? Por ser los docentes uno de los factores clave para el éxito de los

educandos y las escuelas, se hizo mucho énfasis en analizar que determina el buen desempeño laboral de un docente. Donde expertos provenientes de todo el mundo se juntaron para intercambiar sus puntos de vista en lo tocante a sus respectivos países en cuanto a la manera de capacitar a los docentes, analizar el rendimiento de estos y motivarlos. Ya que uno de los expertos la Sra. Sonia Guerriero, especialista principal del programa de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la cultura UNESCO, señala que la evaluación de los docentes es necesaria ya que estos deben perfeccionar sus conocimientos requeridos. De este modo, las evaluaciones del rendimiento pueden ser de utilidad para identificar los diferentes ámbitos en los que el docente necesitaría una capacitación complementaria (UNESCO, 2018).

Según Pedraza et al. (2010), en la investigación que realizo actualmente, todos los niveles de gobierno han identificado la calidad de la educación como un problema importante en el país, resultado de un trabajo pedagógico que se ha trasladado a la sociedad mexicana, para ello se sustentan en las puntuaciones que los alumnos obtienen en las pruebas estandarizadas de gran escala, tanto del ámbito nacional como internacional. Con el propósito de elevar la calidad educativa del país, estos referentes han servido para implementar reformas educativas de gran calado, así como someter a los profesores a una evaluación de su desempeño docente a través de pruebas estandarizadas.

En su análisis del segundo informe sobre Políticas de Reforma Educativa en América Latina, Vezub (2007) citado por Aliaga (2016), discute la insuficiente preparación de los maestros latinoamericanos para desempeñar sus funciones. Se destaca que estos profesionales reciben una cantidad inferior de horas de formación profesional en comparación con sus colegas de naciones desarrolladas, y la calidad de la capacitación suele ser deficiente.

También indica Sandoval (2009), explica que se ha ido extendiendo la importancia de la evaluación del profesorado como medio para su desarrollo profesional. El objetivo principal actual es ayudar a los docentes a mejorar su desempeño, identificar logros e identificar problemas. Según el estudio llevado a cabo por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la cultura (UNESCO), la evaluación docente externa se da en la mitad de los países analizados y la mayor concentración recae en los países de América Latina y de Europa del Este y en la minoría de Europa Occidental. El Perú exhibe una marcada disparidad social y económica, situándose entre los países con mayores brechas en América Latina y a nivel mundial; durante numerosos años, ha enfrentado los desafíos del centralismo, pero en la actualidad está inmerso en un proceso de descentralización tanto política como económica; el éxito de esta iniciativa se encuentra estrechamente ligado a la capacidad del país para lograr un desarrollo caracterizado por la equidad, la democracia y una gestión administrativa eficiente; en este contexto, la educación no queda al margen de dicho proceso, y la calidad de la misma dependerá significativamente de las políticas gubernamentales implementadas a través del Ministerio de Educación, que ha introducido la Jornada Escolar Completa (JEC) en diversas instituciones educativas. Considerando la información proporcionada por Fernández (2002), se observa que un 20% de los profesores desempeña su labor en más de una institución, participando así en al menos dos jornadas laborales; este hecho conlleva niveles de fatiga que impactan directamente en el rendimiento y en las actitudes laborales, las cuales suelen manifestarse de manera desfavorable (Aliaga, 2016).

Según Quiñonez & Peralta (2016), cuando las instituciones adventistas luchan por la calidad educativa, se deben estudiar y analizar cuidadosamente factores como la innovación y la tecnología, además del proceso de evaluación del desempeño educativo.

Realizar análisis para la toma de decisiones de los gestores, garantizando así servicios de calidad; como obligación establecida por la Ley de Organización Educativa Intercultural (LOEI) y el Reglamento General del Sistema Educativo Ecuatoriano (2012).

Sin embargo, se ha observado que no existe un sistema y programa para medir la evaluación del desempeño de los docentes de las unidades educativas adventistas en el país. En el presente, podemos observar dos enfoques distintos en el ámbito docente. Por un lado, encontramos educadores que abrazan la enseñanza con entusiasmo, alegría y compromiso, buscando así enriquecer a sus estudiantes y apoyar su desarrollo personal. Por otro lado, existen profesores que experimentan su carrera con estrés y constante tensión, cumpliendo con sus responsabilidades, pero sin sentirse plenamente cómodos en su lugar de trabajo. En este último caso, suele afectar tanto a la salud física y emocional de los docentes como, lógicamente, a su desempeño profesional. Esta es la dura realidad de la profesión docente en todo el mundo, y más aún en Perú, a la que Valdez ha aludido en los últimos meses citado por (Jiménez, 2017).

Al observar, se puede observar que el desempeño del trabajo se ve afectado por diversas decisiones de los dirigentes de las asociaciones antes mencionadas, muchas veces sin tomar en cuenta la planificación académica y curricular planificada de cada institución adventista, generando así un excedente de docentes y actividades extracurriculares, esto requiere una inversión de tiempo adicional, lo que a su vez conduce a problemas de salud y abandono de la familia. Además, los docentes reciben un salario inferior al salario promedio nacional de los docentes en activo, lo que lleva a que los docentes se sientan insatisfechos al no poder desarrollarse en determinadas áreas, tales como: economía, autoestudio profesional, disponibilidad de oportunidades, etc. Lograr

obtener el más alto nivel de educación del Perú (Maestría y Doctorado) y más (Villarreal & Balderrama, 2018).

De acuerdo con la investigación llevada a cabo por Paredes (2016), se señala que en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Frontera Sur Yunguyo, la cuestión relativa a la formación continua de los docentes en servicio suele ser deficitaria; al mismo tiempo, se indica que la capacitación ofrecida durante el servicio no satisface adecuadamente las necesidades, lo que repercute en un desempeño laboral regular por parte de los docentes en el entorno educativo; este rendimiento, a su vez, se refleja en niveles de logro de aprendizaje que se encuentran en proceso en los estudiantes de las instituciones educativas secundarias de Yunguyo.

La filosofía adoptada por las instituciones educativas adventistas en la mayoría de los países alrededor del mundo se caracteriza por ir más allá de la impartición de conocimientos académicos. Según Knight (2012), la educación adventista se orienta hacia la promoción de un desarrollo equilibrado en los aspectos espiritual, intelectual, físico y social de la persona, extendiendo su influencia incluso hasta la eternidad. Bajo esta perspectiva, se presume que el desempeño laboral de los trabajadores de estas instituciones es positivo. No obstante, se procederá a evaluar en qué medida se manifiesta este desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de capacidades pedagógicas desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019?
2. ¿Cuál es el nivel de emocionalidad desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019?
3. ¿Cuál es el nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019?
4. ¿Cuál es el nivel de relaciones interpersonales desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de capacidades pedagógicas desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019.
2. Determinar el nivel de emocionalidad desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019.
3. Determinar el nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019.

4. Determinar el nivel de relaciones interpersonales desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019.

1.4. Justificación

Este estudio fue motivado por el reconocimiento de que el capital humano, particularmente los docentes de la organización, desempeña un papel fundamental; las instituciones educativas valoran la comprensión por parte de los docentes del contexto en el que operan, reconociendo la importancia crítica de la realidad que estos transmiten para mejorar el proceso de aprendizaje. Las instituciones educativas brindan procesos que ayudan a mejorar la calidad educativa que contribuye al sistema de acreditación del que es miembro.

Es crucial evaluar el nivel de los indicadores de desempeño docente, no solo para determinar si se están alcanzando los resultados previstos, sino también para identificar las medidas correctivas necesarias en caso de no alcanzar el nivel esperado. La realización de estudios de desempeño nos permitirá obtener información valiosa al respecto. Este enfoque de investigación nos conducirá a formular preguntas clave que orientarán la identificación del problema en el inicio de nuestra investigación.

Teóricamente, está claro que esto es importante porque comprender este problema, requiere analizar la teoría que lo sustenta, por lo que este estudio ayudará a enriquecer la literatura científica sobre este concepto, especialmente cuando se aplica a nuevas poblaciones como los docentes de las Instituciones educativas.

La presente investigación contribuye con una metodología porque las técnicas e instrumentos aplicados en el estudio podrán ser utilizados en nuevas investigaciones en otras instituciones educativas.

1.5. Presuposición filosófica

Los maestros de las instituciones adventistas deben tener elevados principios y hábitos que se reflejen en un buen desempeño docente. White (sf) menciona que en las instituciones adventistas: los principios y hábitos de los docentes deben considerarse más importantes que su preparación académica.

Todo maestro que desarrolle una relación con Dios a través de la oración, el estudio de su palabra y el testimonio será una luz y ayudará a otros a transmitir las riquezas de la gracia de Dios. Un maestro debe nutrirse de las actividades de la iglesia y de la familia y debe demostrarse que vive una vida humilde y muestra buenas relaciones con los demás (White, s.f.)

Por otro lado, el docente, cuya confianza está depositada en Dios, triunfa, es exitoso; logra sus objetivos, sus metas, su plan de trabajo, rompe las dificultades y los obstáculos con el pensamiento seguro de esa manera desarrolla un buen desempeño el docente: “Todo lo puedo en Cristo que me fortalece” (Filipenses 4:13, Reyna Valera 1960).

El buen desempeño de los docentes es consecuencia directa del aprendizaje en la escuela de Cristo, la admisión de las palabras, la vida y los métodos: “Los docentes deberían aprender diariamente en la escuela de Cristo. Los maestros deberían ser dirigidos a las palabras, la vida y los métodos del Príncipe de los maestros. Contempladlo, medita en él, hasta que el Espíritu del Maestro divino tome posesión de vuestro corazón y vuestra vida” (White, 1970).

No tiene importancia el lugar donde se trabaje si estas arreglando papeles o firmando facturas; cualquier trabajo puede convertirse en un acto de alabanza si lo haces con entusiasmo para Dios “Hagan lo que hagan, trabajen de buena gana, como para el Señor y no como para nadie en este mundo, conscientes de que el Señor los recompensara

con la herencia. Ustedes sirven a Cristo el Señor” (Colosenses 3:23-24, Reyna Valera, 1960).

Los seres humanos hemos sido creados para vivir en sociedad y debemos comportarnos socialmente. Existe un síndrome, si pudiese llamarse de esa manera, donde se puede estar rodeado de personas caminantes a nuestro alrededor el día entero. Incluso podremos interactuar con ellas, pero de una manera muy, muy superficial. (Galatas 6:9, Reyna Valera, 1960).

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Enríquez (2014) en México, desarrollo una investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”. Su propósito fue determinar si el nivel de motivación predice el desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. La investigación es cuantitativa, descriptiva, interpretativa, correlacional, de campo y transversal. Los encuestados son 164 empleados. Los resultados explican que el nivel de motivación es un predictor del nivel de desempeño de los empleados. El análisis de regresión encontró que la variable grado de motivación explicaba el 41,4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de R² ajustado fue igual a 0,414. De manera similar, podemos confirmar que existe un efecto lineal positivo y significativo al obtener un valor de F igual a 116,2 y un valor de p igual a 0,00. Se concluye sobre el grado de motivación, observándose que el autoconocimiento de los empleados sobre la motivación osciló entre muy bueno y excelente. En términos de desempeño laboral, los empleados se encuentran entre muy buenos y excelentes.

Espinoza (2014), desarrolló una investigación titulada: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014”. Cuyo objetivo fue, capacitar a los docentes en la

aplicación de los estándares de calidad educativa en la evaluación de los aprendizajes de las áreas de Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales del ciclo básico del Colegio Ciudad de Portovelo durante el año lectivo 2014-2015. La investigación es cuantitativa, exploratoria y descriptiva porque ayuda a explicar y describir cómo los profesores realmente realizan el proceso de enseñanza. La muestra estuvo conformada por 5 docentes. Los resultados de esta investigación indican que, el desempeño de los docentes en cada uno de los ámbitos de gestión, en cada ámbito más frecuente en su praxis se relaciona con la gestión del aprendizaje, en base a la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que le confiere, específicamente con la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje; lo más trascendente para ellos es la gestión legal y del liderazgo y comunicación; pero presentan un más alto grado de conocimientos en la gestión del aprendizaje, principalmente con lo relacionado con la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje. Ya que evidencio que el proceso de enseñanza aprendizaje, brinda a los docentes la posibilidad de desarrollar en el estudiante todas sus potencialidades, por este motivo las tareas de diseño deben apoyarse en los conocimientos y habilidades que el estudiante ya posee, estimulando su reflexión crítica y provocando razonamientos deductivos, el uso de analogías, de modo de conformar estructuras cognitivas y formaciones afectivas más fuertes a partir de las propias exigencias de la tarea docente.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Villareal & Balderrama (2018), realizaron un estudio sobre clima organizacional y autopercepción del desempeño laboral de pedagogos de la institución educativa adventista “Salvador” durante el período 2017. El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral de los docentes en la Institución

educativa adventista del séptimo día “Salvadora”, durante el 2017. El tipo de investigación fue un diseño transversal correlacional y no experimental. Participaron 48 docentes en la investigación. Los resultados de la correlación de Pearson mostraron que existe una relación positiva media significativa entre el clima organizacional y la autopercepción del desempeño laboral ($r = 0,572$). Además, hubo una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la capacidad docente, $r = 0,437$. También, una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el sentimiento, $r = 0,495$. Entonces existe una correlación media positiva significativa entre el clima organizacional y la rendición de cuentas, $r = 0,592$. Finalmente, existe una correlación positiva significativa entre clima organizacional y relaciones interpersonales, $r = 0,482$. Se concluyó que existe una relación moderadamente positiva entre el clima organizacional y la autoevaluación de los docentes sobre el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones.

De la Cruz (2017), en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°89002 Chimbote, 2017”. El objetivo fue: determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E. N°89002, Chimbote, 2017. La muestra estuvo constituida por 52 docentes del nivel secundario. El tipo de investigación estuvo determinado por la correlación de Spearman, el grado de correlación entre la variable estrés laboral y el desempeño docente es muy fuerte y positivo, es decir cuanto menos estrés laboral, mejor será el rendimiento del aprendizaje.

Gallardo (2017), realizó un estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria”. El objetivo fue: establecer la influencia de la motivación en el desempeño del personal docente del mencionado colegio. La muestra estuvo conformada por 31 trabajadores docentes del colegio La Divina Providencia. El estudio es de tipo transversal no experimental mediante una encuesta por cuestionario basado en la teoría de Frederick Herzberg. Se concluye que los factores

motivacionales y los factores de higiene efectivamente afectan el desempeño docente, se reconoce que los factores motivacionales son más importantes para el desempeño en el aprendizaje, pero esto no significa que se puedan ignorar los factores de higiene.

García (2018), en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 “San Luis Gonzaga” San Juan de Miraflores, 2018”. Donde el objetivo fue: determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la institución. El diseño es no experimental transversal básico. La muestra estuvo compuesta por 90 docentes. Los resultados obtenidos muestran que el estrés laboral tiene correlación directa con el desempeño pedagógico y no existe correlación significativa con el desempeño en el aprendizaje en la Institución educativa N 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores, 2018.

Requena (2016), en su investigación titulada: “Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016”. Cuyo objetivo planteado fue: determinar en qué medida la gestión del conocimiento y el estilo de vida predice el desempeño pedagógico en instituciones educativas de la Unión del Norte del Perú, 2016. La investigación fue de enfoque cuantitativa y cualitativa, con una muestra estadística estratificada de 229. Se concluye, en el primer modelo, la variabilidad del desempeño laboral (F fue 58,533, valor p 0); el segundo modelo explicó la variabilidad del desempeño profesional, el modelo F fue 54,674 con un valor p de 0.

2.1.3. Investigaciones regionales

Valencia (2016), investigo: “La relación del clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo”. El objetivo fue: determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de

Yunguyo durante el año 2014. El tipo de investigación es descriptivo explicativo, enfoque cuantitativo, el diseño de investigación es correlacional. La población estuvo conformada por los directivos y docentes que ha sido seleccionado de forma probabilística (40 docentes). Se concluye que la relación es poco significativa porque el 47,5% manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular, además que la prueba chi cuadrada calculada (20,193) demuestra que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es regular y el desempeño docente también es regular, observando también el valor de Tau-c de Kendall es 0,512, demuestra que existe moderada o mínima relación.

Finalmente, Requena (2018), realizó un estudio titulado: “La relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en escuelas primarias de la ciudad de Puno en el año 2017”. El objetivo fue: determinar el alcance de la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en instituciones de educación primaria de la ciudad de Puno en el año 2017. Por otro lado, el tipo de investigación utilizada es descriptiva o no descriptiva. Diseño experimental y relevante. El número total de docentes fue 179 y se seleccionó aleatoriamente una muestra estratificada de 73 docentes distribuidos en 27 instituciones de educación primaria. Resultados indican que, de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,551, indica que existe una relación muy significativa entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente en las instituciones de educación primaria urbana. En Puno, el nivel de significancia es de 0.05 o 5% de error, y el grado positivo significa que, si hay un mejor clima organizacional, el desempeño laboral del docente será mejor.

2.2. Base teórica

2.2.1. Definición de desempeño laboral

Pedraza et al. (2010), define el desempeño como el comportamiento observado o el comportamiento de los empleados en relación con las metas organizacionales y puede medirse en términos de las habilidades de cada individuo y su contribución a la organización. Porque el éxito de una actuación depende de un conjunto de características que suelen expresarse a través del comportamiento.

Chiavenato (2009), citado por (Quispe, 2018), describe este concepto como una herramienta que evalúa la percepción que tienen tanto los proveedores como los clientes internos acerca de un colaborador.

De acuerdo con el artículo de Pedraza et al. (2015), se caracteriza el desempeño laboral como las acciones o comportamientos observables en los empleados, los cuales son pertinentes para los objetivos de la organización. Estos elementos pueden ser evaluados en función de las competencias individuales y el grado de contribución al logro de los objetivos institucionales.

Para Palaci (2005), el desempeño laboral se refiere al valor de diversos eventos conductuales que se espera que ayuden a organizar el desempeño de las personas durante un período de tiempo. Que estas actividades las realicen simultáneamente una o varias personas en diferentes momentos ayudará a aumentar la eficiencia de la organización.

Por otra parte, Robbins & Couter (2005), el desempeño es el resultado final de una actividad, y si la actividad consiste en varias horas de práctica intensa antes de un concierto o carrera o en llevar a cabo responsabilidades laborales en forma tan eficiente y eficaz como sea posible, el desempeño es el resultado de esa actividad.

2.2.2. Definición de desempeño docente

Según las directrices del Ministerio de Educación (2014), en el contexto de la buena enseñanza, se define el desempeño como el comportamiento observable de las

personas, que describe, evalúa y refleja sus habilidades. Este concepto se origina en el logro o dominio del idioma inglés y guarda relación con el alcance de los objetivos de aprendizaje previstos y la ejecución de las tareas asignadas. Se afirma que la forma en que se llevan a cabo estas tareas revela las habilidades fundamentales de una persona.

Según Valdés (2004), citado por (Pérez, 2012), la actividad de un docente se define como una tarea pedagógica que incluye la práctica de los conocimientos adquiridos en la educación profesional, donde las competencias del docente son la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos sobre el aprendizaje y el comportamiento humano, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones interpersonales, desarrollando y promoviendo el dominio, comprensión, procedimientos y técnicas de aprendizaje.

De acuerdo con De la Cruz, 2008 citado por Muñoz, (2010), el desempeño pedagógico evalúa las competencias profesionales que se esperan de un docente en el ámbito pedagógico. Estas competencias abarcan aspectos como masculinidad, feminidad, ética laboral, puntualidad, comportamiento, disposición al trabajo, disciplina, compromiso institucional, facilitación del aprendizaje e innovación. El concepto de desempeño docente no se limita únicamente a las actividades económicas realizadas o los servicios públicos proporcionados, ni a su relevancia para el desarrollo social y humano; también aborda las cualificaciones y características esenciales que se deben buscar en un profesional de la educación (Muñoz, 2010).

Para Manuel Fernández (2008), mencionado por (Peceros, 2014), el desempeño docente es un constructo lógico que engloba un conjunto de actividades múltiples y variadas que distinguen el trabajo docente. Dichas actividades se presentan de la siguiente manera: desde la planificación y diseño de las clases hasta el asesoramiento individual de los alumnos; pasando, después, por las sesiones de intervención pedagógica. Finalmente, la calificación de los trabajos asignados, las coordinaciones con otros docentes, y la dirección

de la Institución Educativa, así como la participación en programas de desarrollo y capacitación profesional.

2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Según la definición proporcionada por Valdés (2004) citado por Perez, (2012), se identifican las siguientes dimensiones del desempeño docente: habilidades pedagógicas, expresión afectiva, compromiso con la tarea y habilidades en las relaciones interpersonales.

2.2.3.1. Capacidades pedagógicas.

Según Valdés (2003), la docencia es una de las áreas más complejas del trabajo humano. Su implementación exitosa requiere docentes con sólida experiencia científica, así como profundos conocimientos, competencias y habilidades docentes.

Las capacidades de un ser humano y las oportunidades para su ejercicio son conceptos que deberían guiar cualquier proyecto de desarrollo social y educativo. Dentro de este enfoque las capacidades hacen referencia a lo que una persona es capaz de hacer y de ser en relación con sus oportunidades para elegir y actuar. En este sentido, es imposible pensar teórica o empíricamente en una sociedad que brinda oportunidades sin fomentar las capacidades. Una capacidad se adquiere o desarrolla porque se ejerce y se puede perder en ausencia de la oportunidad para su ejercicio. Se denomina funcionamiento a la realización activa de las capacidades. Un buen funcionamiento se da cuando existe una buena relación entre las capacidades y las oportunidades o condiciones sociales, políticas y económicas, para su ejercicio; un mal funcionamiento cuando no. Si expresamos nuestro deseo de que un programa de desarrollo profesional docente funcione debemos pensar en una adecuada interacción entre oportunidades y capacidades docentes. En el enfoque de capacidades se

pone en el centro la persona (el ser) y desde allí se con-templa el rol profesional o el oficio de ser profesor (el hacer). No se considera únicamente el valor de la persona en términos de su factor de producción sino con referencia al ejercicio de sus capacidades en función de: I) el desarrollo de sí mismo como persona y como profesional, II) el desarrollo de los niños y jóvenes como personas y como estudiantes, III) el desarrollo de la institución escolar como organización social y como comunidad, y IV) el desarrollo de la sociedad como humanidad (Parra, 2014). El enfoque de capacidades se acerca mucho más a una concepción democrática de la profesionalización que administrativa, sin embargo, incluye tanto el “ser” como el “hacer” (Parra, 2016).

2.2.3.2. Emocionalidad.

Las emociones, también conocidas como inteligencia emocional, se definen como John Mayer y Peter Salovey dijeron: la capacidad de percibir, evaluar y expresar cosas
Precisión emocional; La capacidad de adquirir y crear emociones habilitantes; capacidad de comprensión de emociones y conocimientos afectivos; Capacidad para regular las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual.

En el contexto de la educación, el desarrollo de competencias emocionales facilita el trabajo de los docentes, comprender las necesidades y sentimientos de los estudiantes para poder guiarlos. Métodos de enseñanza basados en su respuesta y motivación (Dr. Leonardo Medrano, Dr. Mauricio Salazar , 2014).

2.2.3.3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Según Garcia, (2018), lo define como el desempeño de tus funciones, por ejemplo: asistencia y puntualidad, grado de participación de los docentes en reuniones

metódicas o jornadas de reflexión, cumplimiento de normas, capacitación continua, involucramiento personal en la toma de decisiones institucionales, etc.

2.2.3.4. Relaciones interpersonales.

Debe tenerse en cuenta la complejidad de las relaciones mutuas entre el colectivo, su organización, el colectivo de aprendizaje, la familia, la comunidad y la organización social. La relación profesor-alumno juega un papel vital en esta relación, no sólo en el aula, sino también en el aula y en el trabajo que hacen los docentes fuera de eso, desde una perspectiva de mentoría (García, 2018).

2.2.4. Evaluación del desempeño

Según Valdés (2009) citado por Gallardo (2017) menciona que las relaciones interpersonales son las diversas maneras de interacción entre las personas. De la habilidad individual para llevar a cabo estas interrelaciones y convivir con los demás, respetando su forma de ser sin dejar de ser nosotros mismos, depende en gran medida la felicidad. Lo bueno es que todos nacemos con esta capacidad; sólo hay que desarrollarla.

Por otro lado, Hernández (2010) mencionado por (Quiñonez & Peralta, 2016) afirma que el desempeño laboral está guiado tanto por un análisis objetivo de la situación específica como por una visión subjetiva del clima organizacional del empleado.

La evaluación puede utilizarse para promover la satisfacción profesional, la autonomía y la colaboración de los docentes, o puede revertirse y generar dudas, miedo y rechazo en los docentes debido al posible sesgo de la evaluación y sus consecuencias para los docentes (Valdés, 2003).

2.2.5. Funciones de la evaluación del desempeño docente

Según Montenegro (2005) citado por (Palomino, 2012), señala que al establecer un sistema de evaluación del desempeño profesional docente, la pregunta inicial que debe abordarse es: "¿con qué propósito se realiza la evaluación?". Dada la naturaleza delicada de este proceso y las preocupaciones asociadas, se destaca, entre otros aspectos, la necesidad de considerar los posibles efectos secundarios que pueda generar.

Según Valdés (2003) considera que una buena evaluación profesional debe cumplir las siguientes funciones:

a. Función de diagnóstico

La evaluación de un docente debe reflejar el desempeño del docente durante un período de tiempo y debe ser una síntesis de sus principales éxitos y fracasos para servir al director, al administrador del distrito y a él mismo para su capacitación y mejora.

b. Función instructiva

Ocasiona una síntesis de los resultados de los indicadores del desempeño para facilitar las experiencias de aprendizaje en el trabajo.

c. Función educativa

Cuando un docente sabe exactamente cómo se percibe su trabajo, se pueden desarrollar estrategias para abordar las deficiencias.

d. Función desarrolladora

Esta función se logra principalmente a través del proceso de evaluación, que hace que los docentes maduren y sean conscientes de sus éxitos y fracasos en su trabajo a través de una autoevaluación crítica continua. También es satisfactorio si incluye evaluaciones de lo que el docente necesita lograr para mejorar su trabajo, sus cualidades personales y mejorar sus calificaciones.

2.2.6. Ventajas de la evaluación del desempeño docente

Según Bohlander y Sherman mencionado por (Cabrera, 2017) las ventajas de la evaluación del desempeño comprenden:

- Mejorar el desempeño utilizando la retroalimentación sobre el desempeño, los gerentes y profesionales de recursos humanos toman las acciones apropiadas para mejorar el desempeño.
- Las políticas de compensación y las evaluaciones de desempeño ayudan a los tomadores de decisiones a determinar quién merece un ascenso. Muchas empresas otorgan aumentos salariales parciales en función del desempeño, que se determina principalmente mediante entrevistas de desempeño.
- Las decisiones sobre colocación, ascenso, transferencia y salida a menudo se toman en función del desempeño pasado o esperado. Los ascensos suelen ser un reconocimiento a logros pasados.
- Las necesidades de formación y desarrollo, los malos resultados pueden indicar la necesidad de una nueva formación. De manera similar, un desempeño adecuado o excelente puede indicar un potencial sin explotar.
- La planificación y el desarrollo de la carrera y la retroalimentación sobre el desempeño ayudan a tomar decisiones sobre opciones profesionales específicas.
- La información inexacta y el desempeño inadecuado pueden indicar errores en la información sobre el análisis de puestos, la planificación de la fuerza laboral o cualquier otro aspecto del sistema de información para la toma de decisiones de recursos humanos. Dependencia de información inexacta puede llevar a decisiones inapropiadas de contratación, capacitación o consultoría.

- Las fallas en la planificación del trabajo y la falta de desempeño laboral pueden indicar fallas en la planificación del trabajo. La evaluación ayuda a identificar estos errores.
- Desafíos externos A veces el desempeño se ve afectado por factores externos como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores aparecen en el informe de desempeño, RR.HH. puede ayudar.

2.2.7. Colegio Adventista Puno

Según Puno (s.f), el Colegio Adventista Puno, en un principio se formó como una Escuela Especial, por gestión del Superintendente de la Misión Del Lago Titicaca, Pastor Helmer H. Wilcox, con el nombre de “PUNO ENGLISH SCHOOL” el 02 de diciembre de 1921, como la primera directora doña Gussie Field de Colburn. Comenzó a funcionar en la casa N° 46 de la calle Lima. Luego oficialmente se da la Resolución Ministerial N° 1290 con la fecha del 15 de mayo de 1946, creándose la Escuela Particular Mixta del Primer Grado de Puno, más conocida en ese momento como “ESCUELA PUNO” dando atención desde el primer hasta el tercer grado, con su directora doña Rebeca León de Portugal, gracias a la gestión de Don Andrés Achata Cabrera, representante de la Misión Del Lago Titicaca.

Posteriormente el 19 de agosto de 1957, por Resolución Ministerial N°11802 se amplió la gestión Educativa al cuarto y quinto grado de Primaria, gracias a la Gestión del Sr. Rubén Chambi Chambilla representante de la Misión Del Lago Titicaca, siendo la directora la Sra. Aurora Huayllara Mamani.

Luego, por Resolución Directoral N° 0933 del 16 de agosto de 1980, se autorizó el funcionamiento del primer año de secundaria, y por oficio N° 288 del 07 de enero de 1981, por motivos de falta de infraestructura se suspende las actividades académicas. Después, el

09 de marzo de 1984 se reapertura por R.D. N° 0208 los servicios educativos desde el primer año de secundaria.

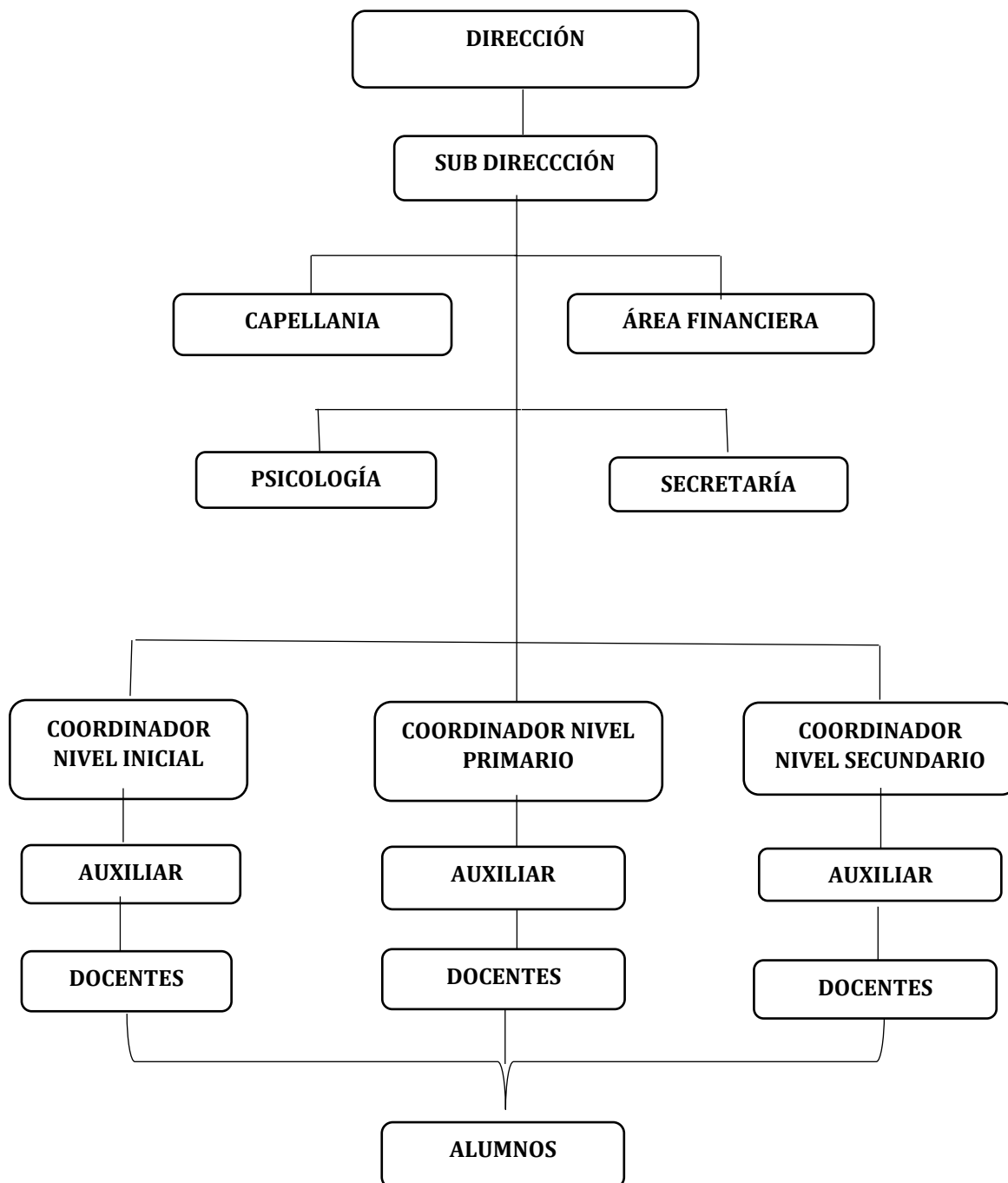
Al ampliar los servicios educativos para la formación temprana de los niños, se gestionó el Centro de Educación Inicial No Estatal “Adventista Puno” en la Dirección Regional de Educación Puno, logrando la R.D. N° 7822 DREP con fecha 20 de agosto del año 2002, garantizando el funcionamiento del Centro de Educación Inicial No Estatal “Adventista Puno”.

En el liderazgo del Colegio Adventista Puno, pasaron personas que dejaron huella y forjaron grandes hombres, entre ellos se destacan los siguientes directores: Esperanza Bendezú de Mejía, Rubén Rodríguez Orellana, Fortunato Flores Marón, Felipe Mollepaza Loaiza, José Adrián Quispe Machaca, José Apaza Quilca, Juan Calcina Quinto, Mánfred Pérez Nina y Isidro Mamani Apaza.

La Institución Educativa Adventista Puno cuenta con organigrama como se muestra en la figura 1.

Figura 1

Organigrama de la Institución Educativa Adventista Puno



Fuente: Colegio Adventista Puno.

El director de la Institución Educativa Adventista Puno, se encarga de planear, organizar, dirigir y controlar dicho colegio para conseguir efectividad. De esta manera, la institución para mantenerse en el tiempo necesita estudiantes matriculados que acepten la educación brindada por los docentes a cargo.

La Institución Educativa Adventista Puno se encuentra ubicada en distrito de Puno es un colegio escolarizado ubicado en un área urbana donde se brinda educación nivel inicial-jardín, primaria y secundaria, es mixta de turno mañana. Es una institución particular de gestión privada se encuentra en estado activo y es supervisada por la Dirección Regional de Educación de Puno o UGEL Puno.

Tabla 1

Código modular y código de local de la Institución Educativa Adventista Puno.

	Inicial	Primaria	Secundaria
Código modular	1571223	0227413	0660290
Código de local	441862	441862	441862

Fuente: ESCALE, (2010)

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral es el proceso que determina la eficacia con la que una persona realiza sus responsabilidades laborales. Este aspecto se examina en el ámbito académico dentro de la psicología industrial y organizacional, y constituye una faceta integral de la gestión de recursos humanos (Corvo, s.f.).

2.3.2. Desempeño docente

Valdez afirmó que la actividad docente es un proceso sistemático para obtener datos válidos y confiables, cuyo objetivo es comprobar y evaluar el efecto educativo de las

habilidades pedagógicas, las emociones, la responsabilidad laboral y la implementación de carácter interpersonal de los docentes; relaciones con estudiantes, padres, directores, compañeros y representantes de instituciones de la comunidad.

2.3.3. MINEDU

El Ministerio de Educación es el órgano rector de la política educativa nacional, que brinda liderazgo a través de la coordinación y comunicación intergubernamental con los gobiernos regionales y locales, promoviendo mecanismos de diálogo y participación (MINEDU, s.f.).

2.3.4. UNESCO

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura es una agencia especializada de las Naciones Unidas.

2.3.5. MBDD

El Marco del Buen Desempeño Docente según MINEDU (2014) define las características de una buena docencia y las áreas, competencias y logros requeridos de todos los docentes de primaria del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad sobre las competencias que los docentes estatales deben adquirir en sucesivas etapas de su vida profesional con el objetivo de lograr aprendizajes para todos los estudiantes. Es una herramienta estratégica para políticas integrales de desarrollo docente

2.3.6. Docente

Según Enríquez (2006) mencionado por (Muñoz, 2010) Un docente es un profesional que necesita adquirir conocimientos específicos y complejos (conocimientos pedagógicos), incluidos los procesos en los que participa. Puede decidir de forma independiente sobre el contenido, los métodos y las técnicas, puede desarrollar estrategias de aprendizaje basadas en el contenido de aprendizaje. La heterogeneidad de los estudiantes organiza el ambiente de aprendizaje e interviene de diferentes maneras para apoyar el proceso de construcción de conocimientos de acuerdo con las necesidades específicas de cada estudiante.

2.3.7. Desempeños

Se consideran el comportamiento observable de personas que pueden describir, evaluar y expresar sus habilidades. Proviene del logro o logro del idioma inglés y se relaciona con el logro del aprendizaje previsto y la realización de las tareas asignadas.

Se dice que la forma en que se realizan estas tareas revela las habilidades básicas de una persona (MINEDU, 2014).

Capítulo III

Materiales y métodos de la investigación

3.1. Metodología de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Enfoque cuantitativo, de naturaleza transversal y no experimental, que se fundamenta en la medición numérica y el análisis estadístico con el propósito de identificar patrones de comportamiento y validar teorías.

3.1.2. Diseño de Investigación

Este estudio se clasifica como descriptivo y de diseño simple, ya que tiene como objetivo definir propiedades distintivas y aspectos relevantes de cualquier fenómeno que se someta a análisis. Su función principal es describir las tendencias observadas en un grupo específico de población (Hernandez S. , 2010).

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

En este caso, la población está compuesta por los docentes de ambos sexos de los tres niveles de la Institución Educativa Adventista Puno. Docentes de nivel inicial son 8, de primaria 16 y de nivel secundaria 16 en total son 40 docentes ósea al 100% de todos los

docentes que laboran como docente ya que 9 son trabajadores de la parte administrativa y no participaron en la encuesta.

Tabla 2

Docentes de nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Adventista Puno.

Inst. Educ.	Inc.	Prim.	Secundaria									Total
			Mat.	C.T.A.	CS	Com.	Relig.	EPT	E.Fis.	Musi.	Ing.	
Adventista Puno	8	16	2	2	2	2	1	2	2	1	2	40

Fuente: (Colegio Adventista Puno, s.f)

Se aplicaron determinados criterios de selección y exclusión durante la elaboración del cuestionario, los cuales se detallan a continuación:

3.1.1.1. Criterios de inclusión.

- Todos los profesores de la Institución Educativa Adventista Puno, contratados y empleados.
- Todos los profesores de inicial, primaria y secundaria.

3.1.1.2. Criterios de exclusión.

- Docentes y trabajadores que laboran en la parte administrativa.

3.2.2. Muestra

Hernandez et al. (2006), se entiende la muestra como un "subgrupo de la población, es decir, un conjunto más pequeño de elementos que comparten características específicas extraídas del conjunto general al que llamamos población". En este caso, la muestra estará compuesta por 40 docentes que participarán en la investigación. Se optará por un tipo de muestreo no probabilístico, ya que se seleccionará a los docentes de aula de la institución

de manera deliberada. Este enfoque de muestreo no probabilístico por conveniencia permite elegir casos accesibles que estén dispuestos a participar, basándose en la comodidad, accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen & Monterola, 2017).

3.2.3. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño laboral	Capacidades pedagógicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usted demuestra que domina la temática en su curso 2. Usted trata que sus clases sean interesantes 3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones 4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje 5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros. 6. Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención Items: 1,2,3,4,5,6.	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Muy mala 2.- Mala 3.- Regular 4.- Buena 5.- Muy buena
	Emocionalidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos 2. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje 3. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional 4. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración 5. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase 6. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente Items: 7,8,9,10,11,12.	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Muy mala 2.- Mala 3.- Regular 4.- Buena 5.- Muy buena
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realiza proyectos de investigación. 2. Cumple con el horario de clase establecido. 3. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución. 4. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Muy mala 2.- Mala 3.- Regular 4.- Buena 5.- Muy buena

		<p>5. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.</p> <p>6. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente Items: 13,14,15,16,17,18.</p>	
	Relaciones interpersonales	<p>1. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos</p> <p>2. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés</p> <p>3. Propicia un ambiente adecuado</p> <p>4. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes</p> <p>5. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo</p> <p>6. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad</p> <p>Items:19,20,21,22,23,24.</p>	<p>1.- Muy mala</p> <p>2.- Mala</p> <p>3.- Regular</p> <p>4.- Buena</p> <p>5.- Muy buena</p> <p>Para el Baremo ver el anexo</p>

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación, se empleará la técnica de la encuesta para recopilar datos sobre el desempeño laboral de los docentes mediante cuestionarios adaptados a partir de investigaciones previas sobre el tema.

El instrumento de evaluación del rendimiento docente consta de 24 preguntas, organizadas en cuatro dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales. La medición de la encuesta se llevará a cabo utilizando la escala de Likert, que incluye cinco categorías evaluativas para cada ítem (deficiente, malo, regular, bueno y destacado). El instrumento, originalmente elaborado por Valdez y adaptado por (Pérez, 2012), fue sometido a la evaluación de expertos, con la participación de 7 profesionales con experiencia en el tema de investigación. La confiabilidad del instrumento, medida mediante la consistencia interna con el coeficiente alfa de Cronbach, resultó ser de 0.915.

3.4. Plan de procesamiento de datos

Para la obtención de datos, se procedió a presentar una carta de autorización al director de la Institución Educativa Adventista Puno, con el propósito de informar y dar a conocer los objetivos del estudio actual. Simultáneamente, se solicitó el permiso necesario para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos de recolección de información mediante encuestas. Posteriormente, se procedió a la selección de la fecha para la ejecución del instrumento, teniendo en cuenta la planificación de manera que no interfiera con las actividades regulares de la institución. Se garantizó que la aplicación se realice en los días disponibles y convenientes para los docentes de la institución.

Tras la recolección de datos durante la fase de trabajo de campo, se llevó a cabo la tabulación mediante el programa SPSS, versión 23.0. En este proceso, se asignaron códigos a los componentes de las escalas definidas para cada instrumento de recopilación de datos. Además, se procedió a la creación de variables, dimensiones e indicadores correspondientes utilizando este software estadístico.

Se procedió a organizar estos datos con el fin de construir una base de datos en el programa SPSS. A partir de esta base de datos, se generaron tablas de frecuencia y gráficos pertinentes. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis e interpretación de los datos obtenidos.

Capítulo IV

Resultados de la investigación

4.1. Tipología de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno

Tabla 3

Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según sus edades.

Edades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 22 a 27 años	3	7,5	7,5
De 28 a 32 años	6	15,0	22,5
De 33 a 37 años	6	15,0	37,5
De 38 a 42 años	15	37,5	75,0
De 43 a 47 años	6	15,0	90,0
Más de 48 años	4	10,0	100,0
Total	40	100,0	

Según la tabla 3, se observa que los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno Gestión 2019, la mayoría tiene edades entre 38 a 42 años representados por el 37,5%, el 15,0% tiene entre 33 y 37 años, un porcentaje similar tiene edades entre 28 y 32 años, así como tienen edades entre 43 a 47 años, el 7,5% tienen entre 22 a 27 años y un 10,0% tienen más de 48 años.

Tabla 4

Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno - Gestión 2019, según su sexo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	16	40,0	40,0
	Femenino	24	60,0	100,0

Total	40	100,0
-------	----	-------

Según la tabla 4, se observa que el 60,0% de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, son del sexo femenino y el resto son del género masculino.

Tabla 5

Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno - Gestión 2019, según su estado civil.

	Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casado(a)	27	67,5	67,5
	Soltero(a)	12	30,0	97,5
	Viudo(a)	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	

La tabla 5, muestra el estado civil de los docentes de la Institución Educativa Adventista, el 67,5% son casados, el 30,0% son solteros y solo un 2,5% son viudos.

Tabla 6

Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según su condición laboral.

	Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Empleado	8	20,0	20,0
	Contratado	32	80,0	100,0
	Total	40	100,0	

Según la tabla 6, podemos observar la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno, encontrándose que el 20,0% son empleados y el 80,0% son contratados.

Tabla 7

Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según años de servicio en la institución.

	Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De 1 a 5 años	14	35,0	35,0
	De 6 a 10 años	8	20,0	55,0
	De 11 a 15 años	9	22,5	77,5
	De 16 a más años	9	22,5	100,0
	Total	40	100,0	

Según la tabla 7, se observa los años de servicio en la institución, encontrándose que el 35,0% tienen entre 1 a 5 años, el 20,0% tienen entre 6 a 10 años, el 22,5% entre 11 a 15 años y el 22,5% también tienen más de 16 años en la institución.

Tabla 8

Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según el nivel donde trabajan.

	Nivel de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Inicial	8	20,0	20,0
	Primaria	16	40,0	60,0
	Secundaria	16	40,0	100,0
	Total	40	100,0	

Según la tabla 8, se puede observar que el 20,0% de los docentes que trabajan en la institución Adventista Puno trabajan en el nivel inicial, el 40,0% en el nivel primario y el otro 40,0% en el nivel secundario.

Tabla 9

Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según el tipo de contrato.

Tipo de contrato		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Tiempo completo	40	100,0	100,0

De la tabla 9, se muestra que el 100% de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno trabajan o laboran a tiempo completo.

Tabla 10

Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según su grado académico.

Grado académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bachiller	35	87,5	87,5
Maestría	5	12,5	100,0
Total	40	100,0	

Según la Tabla 10, se muestra el grado académico de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno, donde se observa que el 87,5% tienen el grado de Bachiller y el 12,5% tienen en grado de Maestros.

Tabla 11

Distribución de docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, según su religión.

Religión		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Adventista	38	95,0	95,0
	Católico	1	2,5	97,5
	Otro	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	

La Tabla 11, indica la religión de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno, el 95,0% son adventistas, el 2,5% son católicos y el resto con 2,5% tienen otra religión.

4.2. Resultados descriptivos

Tabla 12

Nivel de desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	38	95,0	95,0
	Muy buena	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	

La Tabla 12, muestra el nivel de desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019; en donde el 95,0% tiene buena el desempeño laboral y un 5,0% tiene muy buena el desempeño laboral.

Tabla 13

Nivel de capacidades pedagógicas desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala, Muy Mala	1	2,5	2,5
Regular	9	22,5	25,0
Buena Muy Buena	30	75,0	100,0
Total	40	100,0	

La Tabla 13, muestra el nivel de capacidades pedagógicas desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019; encontrándose que el 2,5% tiene mala o muy mala en esta capacidad pedagógica, el 22,5% de los docentes tienen un nivel regular y un considerable 75,0% tienen un nivel buena o muy buena en

lo que respecta a sus capacidades pedagógicas en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019.

Tabla 14

Indicadores de capacidades pedagógicas desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019.

Capacidades pedagógicas	Muy mala		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Total	
	Fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Usted demuestra que domina la temática en su curso	0	0.00	1	2.5	1	2.5	25	62.5	13	32.5	40	100
Usted trata que sus clases sean interesantes	0	0.00	0	0	2	5	27	67.5	11	27.5	40	100
Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	0	0.00	0	0	7	17.5	28	70	5	12.5	40	100
Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	0	0.00	0	0	13	32.5	24	60	3	7.5	40	100
Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.	0	0.00	2	5	20	50	16	40	2	5	40	100
Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención	0	0.00	4	10	9	22.5	26	65	1	2.5	40	100

Según la Tabla 14, se puede observar los indicadores de las capacidades pedagógicas desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno 2019. En cuanto si demuestran que dominan la temática en su curso, el 2.5% tiene una mala capacidad pedagógica, un 2.5% tienen una capacidad pedagógica regular, un 62.5% tiene una buena capacidad y un 32.5% tiene muy buena capacidad pedagógica. En lo que respecta trata que sus clases sean interesantes no existe ninguno tiene porcentajes muy mala o mala, el 5.0% tiene regular, el 67.5% tiene buena y un 27.5% muy buena en capacidades pedagógicas para que sus clases sean interesantes. Del item si comunica en forma clara sus ideas el 17.5% lo hace de manera regular, el 70% tienen capacidades buenas y un 12.5% muy buenas. De si utiliza diferentes formas de trabajo

en clase que favorecen el aprendizaje el 32.5% tienen una capacidad regular, el 60.0% tiene buena capacidad y un 7.5% tienen una capacidad pedagógica muy buena. Del ítem de si utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros el 5.0% tienen una capacidad mala, el 50.0% tienen una capacidad regular, un 40.0% tienen una capacidad buena y solo el 5% tienen una capacidad muy buena. Por último, en lo que respecta a si percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención el 4.0% creen que es mala la percepción, un 22.5% regular, 65.0% buena y sólo un 2.5% tienen muy buena percepción de la capacidad pedagógica.

Tabla 15

Nivel de emocionalidad desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – gestión 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala, Muy Mala	0	0,0	0,0
Regular	10	25,0	25,0
Buena, Muy Buena	30	75,0	100,0
Total	40	100,0	

De la Tabla 15, se observa el nivel de emocionalidad desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019. Donde el 25.0% tienen un nivel promedio de emocionalidad y un 75,0% un nivel muy buena y buena.

Tabla 16

Indicadores de emocionalidad desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno - gestión 2019.

Emocionalidad	Muy Mala		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Total	
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	0	0.00	0	0	5	12.5	33	82.5	2	5	40	100

Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	0	0.00	1	2.5	17	42.5	20	50	2	5	40	100
El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional	0	0.00	0	0	13	32.5	26	65	1	2.5	40	100
Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración	0	0.00	0	0	10	25	22	55	8	20	40	100
Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	0	0.00	0	0	10	25	25	62.5	5	12.5	40	100
Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente	0	0.00	0	0	7	17.5	29	72.5	4	10	40	100

Según la tabla 16, se puede observar en los indicadores de emocionalidad desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019. Del ítem de si aplica todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos, el 12.5% indica que regularmente lo aplica, el 82.5% lo aplica de manera buena, el 5% tiene la capacidad muy buena de aplicar todo lo aprendido a sus alumnos. En cuanto a si genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje el 42.5% lo hace de manera regular, el 50.0% lo hace manera buena esta capacidad y el 5.0% de manera muy buena. Del ítem de si el tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional, el 32.5% lo hace de manera regular, el 65.0% tiene la capacidad buena, y un 2.5% la capacidad muy buena de poder motivar a fin de que busquen información adicional. En cuanto al ítem de si promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración, el 25.0% lo hace de manera regular, el 55.0% lo hace con la capacidad emocional alta y un 20.0% lo hace de manera muy buena. En cuanto a lo que respecta a si está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase, un 25.0% lo hace de manera regular, un 55.0% de manera buena y un 12.5% de manera muy buena esta capacidad de poder absolver dudas fuera de sus horas de clase. Por último, del ítem de si promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente,

el 17.5% lo hace de manera regular, el 72.5% crea una lata responsabilidad con el medio ambiente y un 10.0% de manera muy buena.

Tabla 17

Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno - gestión 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala, Muy Mala	5	12,5	12,5
Regular	20	50,0	62,5
Buena, Muy Buena	15	37,5	100,0
Total	40	100,0	

Según la Tabla 17, donde se observa nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – Gestión 2019, el 12.5% tienen un nivel mala o muy mala, un 50.0% tienen un nivel regular de responsabilidad en el desempeño de sus funciones y un 37.5% tienen un nivel buena o muy buena d desempeño de sus funciones en la Institución Educativa Adventista Puno 2019.

Tabla 18

Indicadores de responsabilidad en el desempeño de sus funciones desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – gestión 2019.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Muy mala		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Total	
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Realiza proyectos de investigación.	0	0.00	9	22.5	19	47.5	12	30	0	0	40	100
Cumple con el horario de clase establecido.	0	0.00	5	12.5	18	45	17	42.5	0	0	40	100
Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	0	0.00	10	25	16	40	14	35	0	0	40	100

Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	0	0.00	1	2.5	23	57.5	16	40	0	0	40	100
Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	0	0.00	1	2.5	22	55	17	42.5	0	0	40	100
Planifica sus sesiones de clase secuencialmente	0	0.00	1	2.5	23	57.5	15	37.5	1	2.5	40	100

Según la tabla 18, se puede observar en los indicadores de responsabilidad en el desempeño de sus funciones desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno 2019. Del ítem de si realiza proyectos de investigación el 22.5% muestra una capacidad mala, un 47.5% un sentido de responsabilidad regular, un 30.0% un sentido de responsabilidad buena ninguno muy buena. En cuanto a si cumple con el horario de clase establecido, un 12.5% tiene mala en cumplimiento, un 45.0% un regular cumplimiento, un 42.5% un buena cumplimiento de sus horarios y un ninguno muy buena. De si contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución, un 25.0% presentan una mala contribución con los objetivos de la institución, un 40.0% tienen una regular aportación al cumplimiento de los objetivos, un 35.0% tienen una buena contribución con los objetivos. Del ítem de si participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional, un 2.5% tienen una participación mala, un 57.5% tienen una participación regular, un 40.0% tienen un sentido de participación buena. En lo que respecta a si participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina, un 2.5% su participación es mala, un 55.0% su participación es regular, un 42.5% su participación es buena. Por último, el ítem de si planifica sus sesiones de clase secuencialmente, un 2.5% tiene una mala responsabilidad con este indicador, un 57.5% regular, un 37.5% tiene un sentido

de responsabilidad buena, y sólo un 2.5% muy buena en sentido de responsabilidad con sus sesiones secuenciales.

Tabla 19

Nivel de relaciones interpersonales desde las perspectivas de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – gestión 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala, Muy Mala	1	2,5	2,5
Regular	12	30,0	32,5
Buena, Muy Buena	27	67,5	100,0
Total	40	100,0	

Según la Tabla 19, se puede observar el nivel de relaciones interpersonales desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019; encontrándose que el 2.5% presenta un nivel mala o muy mala, un 30.0% presentan un nivel regular y un significativo 67.5% un nivel buena o muy buena en lo que respecta a sus relaciones interpersonales.

Tabla 20

Indicadores de relaciones interpersonales desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno – gestión 2019.

Relaciones interpersonales	Muy mala		Mala		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos	0	0.00	0	0	7	17.5	29	72.5	4	10	40	100
Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés	0	0.00	4	10	18	45	17	42.5	1	2.5	40	100
Propicia un ambiente adecuado	0	0.00	0	0	7	17.5	31	77.5	2	5	40	100

Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	0	0.00	0	0	10	25	26	65	4	10	40	100
Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	0	0.00	4	10	13	32.5	22	55	1	2.5	40	100
Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad	0	0.00	0	0	17	42.5	23	57.5	0	0	40	100

Según la tabla 20, se puede observar los indicadores de relaciones interpersonales desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno 2019. Del ítem de si demuestra respeto por las ideas de sus alumnos, el 17.5% muestra un regular respeto por las ideas, el 72.5% demuestra buen respeto por las ideas de sus alumnos. Respecto al ítem de si utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés, un 10.0% muestra una mala en los tiempos que utiliza, un 45.0% utiliza regularmente sus espacios para una investigación de acuerdo a su interés, un 42.5% utiliza de manera buena su espacio y sólo un 2.5% de manera muy buena. En cuanto al ítem de si propicia un ambiente adecuado, un 17.5% lo hace de manera regular, un 77.5% propicia de manera buena un ambiente adecuado, un 5.0% propicia un ambiente adecuado de manera muy buena. Del ítem de si mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes, el 25.0% lo hace de manera regular, un 65.0% mantiene las buenas relaciones humanas con el grupo de manea buena y solo un 10.0% de manera muy buena. En lo que respecta a si propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo, el 4.0% lo hace de manera baja, un 32.5% lo hace de manera regular, un 55.0% lo hace de manera buena, y solo un 2.5% muy buena. Por último, en cuanto al ítem de si sus ideas se desarrollan en un

ambiente de cordialidad, un 42.5% mantiene un ambiente de cordialidad regular, un 57.5% lo hace de manera buena y ninguno de manera muy buena.

4.3. Interpretación de resultados y discusión

Según la tabla 3, se observa que los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno Gestión 2019, la mayoría tiene edades entre 38 a 42 años representados por el 37,5%, el 15,0% tiene entre 33 y 37 años, un porcentaje similar tiene edades entre 28 y 32 años, así como tienen edades entre 43 a 47 años, el 7,5% tienen entre 22 a 27 años y un 10,0% tienen más de 48 años. Es decir que puede haber docentes de todas las edades, esto en la Institución no es un requisito o límite para prestar servicios, como se sabe se necesita docentes con estudios superiores para dicho puesto de trabajo, esto facilita a los interesados que puedan laborar en dichas Instituciones.

Según la tabla 4, se observa que el 60,0% de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno son del sexo femenino y el resto son del género masculino. Esto se debe a que la mayoría de los docentes pasaron por un proceso de selección impuesta por la institución, y se puede decir que aprobaron en su mayoría las damas al puesto de trabajo, se sabe que en las diferentes instituciones existe un proceso de selección al personal.

Según la tabla 5 podemos observar el estado civil de los docentes de la Institución Educativa Adventista, el 67,5% son casados, el 30.0% son solteros y solo un 2,5% son viudos. Es decir que la mayoría de los docentes son casados y laboran día a día para generar ingresos a sus familias ya que también contraen compromisos con las mismas, en un menor porcentaje son solteros por el mismo hecho de adquirir años de experiencia laboral, viudos se da por la misma sociedad y diferencia de caracteres personales o la incompatibilidad de las personas.

Según la tabla 6 podemos observar la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno, encontrándose que el 20,0% son empleados y el 80,0% son contratados. Se debe a que los empleados tuvieron más de cinco años consecutivos laborando en la Institución, ya que según la ley le corresponde su nombramiento en cambio los docentes contratados tienen menos de cinco años de trabajo.

Según la tabla 7 se observa los años de servicio en la institución, encontrándose que el 35,0% tienen entre 1 a 5 años, el 20,0% tienen entre 6 a 10 años, el 22,5% entre 11 a 15 años y el 22,5% también tienen más de 16 años en la institución. Se debe a que algunos docentes laboran en la institución pocos años debido a que muchos de ellos logran obtener un puesto de trabajo en el estado.

Según la tabla 8, se puede observar que el 20,0% de los docentes que trabajan en la Institución Adventista Puno trabajan en el nivel inicial, el 40,0% en el nivel primario y el otro 40,0% en el nivel secundario. Se debe a la cantidad de grados y secciones de cada nivel ya sea nivel inicial, primaria y secundaria también por la cantidad del alumnado existente en la institución se sabe que en el inicial laboran ocho docentes, en primaria 16 docentes y de la misma manera 16 docentes en el nivel secundaria.

De la tabla 9, se muestra que el 100% de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno trabajan o laboran a tiempo completo. Se debe a que los docentes firmaron un contrato de tiempo completo con la institución de esta manera los mismos pueden realizar, apoyar en las actividades que se realizan dentro y fuera del centro educativo.

Según la Tabla 10, se muestra el grado académico de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno, donde se observa que el 87,5% tienen el grado de Bachiller y el 12,5% tienen el grado de Maestros. Es decir que en la institución existe

en su mayoría docentes con grado académico de bachiller y/o titulados por el mismo hecho de que algunos cuentan con pocos años en ejercer su profesión con el tiempo ellos podrán realizar su maestría y doctorado por otra parte tenemos en menor porcentaje son maestros debido a que ellos son docentes con más años de experiencia los mismos desean superarse profesionalmente.

La Tabla 11, indica la religión de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno, el 95,0% son adventistas, el 2,5% son católicos y el resto con 2,5% tienen otra religión. Se debe a que el centro educativo es una institución adventista perteneciente a la Iglesia Adventista del Séptimo Día ya que uno de sus objetivos es obtener al 100% docentes adventistas por lo cual podemos observar en los resultados que en su mayoría son docentes adventistas y en su minoría son docentes de otra religión, ya que no siempre se logra obtener docentes de otras áreas, de esta manera se opta por contratar a docentes de otras religiones.

Objetivo general

La Tabla 12, muestra el nivel de desempeño laboral desde de la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno - Gestión 2019; en donde el 95,0% tienen un buen desempeño laboral y un 5,0% tienen un muy buen desempeño laboral. Es decir, los docentes de la institución cuentan con un buen de desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes tanto nivel inicial, primaria y secundaria ya que ellos tienen realce con las dimensiones del desempeño (capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales) podemos decir que la institución educativa se encuentra con un buen nivel en el desempeño en los docentes, del mismo modo todas las instituciones se rigen al Marco del Buen Desempeño Docente impuesta por el MINEDU.

Objetivo específico 1.

La Tabla 13, muestra el nivel de capacidades pedagógicas desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, gestión 2019; encontrándose que el 2,5% tienen mala o muy mala en esta capacidad pedagógica, el 22.5% de los docentes tienen un nivel regular y un considerable 75,0% tienen un nivel buena o muy buena en lo que respecta a sus capacidades pedagógicas en la Institución Educativa Adventista Puno, gestión 2019. Los resultados mostraron un alto dominio por parte de los docentes de su campo de enseñanza, de esta forma hace que sus clases sean interesantes de la misma manera muestra una comunicación clara a sus ideas y reflexiones hacia sus alumnos de tal manera podemos ver que utilizan diferentes formas de trabajo en clases que favorecen el aprendizaje, así como la habilidad en la aplicación de técnicas de evaluación y enseñanza, junto con el empeño por conferir pertinencia a sus lecciones, son aspectos destacados en el desempeño docente. No obstante, los profesores han observado que los estudiantes tienden a distraerse con facilidad. A partir de esta observación, se plantea la hipótesis de que deben existir otros factores que ejerzan una influencia más significativa en el rendimiento laboral de los docentes.

La aptitud pedagógica, como señala Valdés (2003), constituye uno de los ámbitos más intrincados dentro de la labor humana. Lograr su ejecución exitosa implica que el docente debe contar con una formación científica sólida, así como con conocimientos profundos y habilidades pedagógicas avanzadas.

Objetivo específico 2.

De la Tabla 15, se observa en la emocionalidad desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno, 2019. Donde el 25.0% tienen un nivel regular de emocionalidad y un 75,0% un nivel muy buena y buena. Se observó que ejecutan sus responsabilidades profesionales, éticas y espirituales de manera independiente y consciente, de tal forma no necesita un factor externo que lo influya.

En esta dimensión de emocionalidad es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento (Valdés, 2003).

Objetivo específico 3.

Según la Tabla 17, donde se observa el nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019, el 12.5% tienen un nivel mala o muy mala, un 50.0% tienen un nivel regular de responsabilidad en el desempeño de sus funciones y un 37.5% tienen un nivel buena o muy buena el desempeño de sus funciones en la Institución Educativa Adventista Puno 2019. Por otra parte, al examinar la responsabilidad del docente, se observa que aproximadamente el sesenta por ciento de los educadores no dedican sus esfuerzos al fomento de habilidades investigativas, a pesar de que menos del cuarenta y dos por ciento de ellos se mantienen actualizados mediante la participación en cursos, congresos y seminarios. A pesar de este hecho, sus contribuciones resultan valiosas para alcanzar los objetivos institucionales, ya que cumplen con los horarios y participan en actividades extracurriculares que mejoran la vida institucional.

La responsabilidad en la ejecución de las tareas profesionales, según Valdés (2003), abarca aspectos como la existencia y puntualidad, la participación activa en sesiones metodológicas o jornadas de reflexión entre los colegas docentes, el acatamiento de normativas, la constante formación, y la participación personal en la toma de decisiones institucionales.

Objetivo específico 4.

Según la Tabla 19, se puede observar el nivel de relaciones interpersonales desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019; encontrándose que el 2.5% presenta un nivel mala o muy mala, un 30.0% presentan un

nivel regular y un significativo 67.5% un nivel buena o muy buena en lo que respecta a sus relaciones interpersonales. En el ámbito de las relaciones interpersonales, se enfatiza la creación de un entorno propicio, donde se fomenta el respeto hacia las ideas de los estudiantes y se muestra empatía hacia su desarrollo integral, proporcionándoles el espacio necesario. Es relevante señalar que se mantienen relaciones positivas entre los distintos grupos de alumnos y profesores, lo que contribuye al fomento del pensamiento crítico y creativo en un ambiente caracterizado por la cordialidad.

En relación con el nivel de relaciones interpersonales, según lo planteado por Valdés (2003), es necesario considerar la complejidad de las interacciones dentro del colectivo escolar, sus organizaciones, el colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las entidades sociales.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

En el presente trabajo de investigación que se ha desarrollado, se concluye que el nivel de desempeño laboral desde de la perspectiva de los docentes en la Institución educativa Adventista Puno gestión 2019 tienen un buen desempeño laboral y un 5,0% tiene muy buen desempeño laboral. Estos resultados permiten afirmar que el 100% de los docentes encuestados tienen buen desempeño laboral.

En relación al primer objetivo, que fue determinar el nivel de capacidades pedagógicas desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa adventista puno gestión 2019, se ha comprobado que los docentes tienen un nivel de capacidades pedagógicas buena o muy buena.

Concerniente al segundo objetivo, que fue determinar el nivel de emocionalidad desde la perspectiva del docente en la institución educativa adventista puno gestión 2019, se ha comprobado que los docentes tienen un nivel de emocionalidad buena o muy buena el 75,0% y el 25,0% tienen un nivel regular.

Concerniente al tercer objetivo, que fue determinar el nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones desde la perspectiva del docente en la institución educativa adventista puno, gestión 2019, se concluye que los docentes tienen un nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones regular el 50,0%, buena o muy buena el 37,5% y el 12,5% tiene mala o muy mala.

Concerniente al cuarto objetivo, que fue determinar el nivel de relaciones interpersonales desde de la perspectiva de los docentes en la institución educativa

adventista puno gestión 2019, se ha comprobado que el 67,5% de los docentes tienen un nivel buena o muy buena, el 30,0% de los docentes tienen un nivel regular y el 2,5% tiene un nivel mala o muy mala.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda implementar otras estrategias y métodos de enseñanza y evaluación que estén más acordes con la situación actual para garantizar que los estudiantes puedan desempeñar mejor su papel como docentes y que los docentes puedan desarrollar mejor su potencial y sus habilidades docentes, haciendo así que los docentes estén más satisfechos.

Mejorar la calidad de la enseñanza mediante la formación de docentes en métodos pedagógicos, teniendo en cuenta nuevos enfoques para el desarrollo de competencias, corresponde a la filosofía de la educación cristiana. También se recomienda medir la satisfacción de los padres con encuestas cada dos meses. Promover la estimulación o motivación para que los docentes puedan desempeñar con mayor eficacia sus funciones.

Se recomienda utilizar diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje así mismo que utilicen diferentes formas de evaluación como reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo y proyectos entre otros ya que en los resultados muestra que se debería de fortalecer un poco más sobre esta dimensión.

Se recomienda fortalecer la emocionalidad generando en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje al mismo tiempo motivar a los docentes a que busquen información adicional para el tema que va a tratar.

Así mismo, para subsanar la poca investigación existente del docente, se propone un plan piloto de estímulos académicos, a fin de motivar a los docentes para su superación profesional; de la misma manera se recomienda a que los docentes

contribuyan con aportaciones al logro de los objetivos de su institución mediante los reconocimientos que deben ser distribuidos de forma más equitativa, por lo cual se recomienda trabajar en el incremento de la escala de remuneración salarial para el docente.

Se recomienda a que se utilice el espacio del curso para que el estudiante realice investigación de acuerdo con su propio interés y a que propongan los docentes actividades que le permita desarrollar algunas de estas habilidades como analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.

Referencias

- 3:23-24, C. (1960). Reyna Valera. Recuperado el 15 de Mayo de 2019
- 4:13, F. (1960). Reyna Valera. Recuperado el 15 de Mayo de 2019
- 6:9, G. (1960). Reyna Valera. Recuperado el 15 de Mayo de 2019
- Aliaga, J. S. (2016). *Formación Continua Y Desempeño Docente En El Logro De Aprendizaje En Estudiantes De Educación Secundaria*. Doctorado En Educación, Universidad Nacional del Altiplano, Escuela De Posgrado, Puno. Recuperado el 27 de Mayo de 2019, de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6316/EPG904-00904-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrera, I. E. (2017). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la asociación educativa adventista peruana del sur, 2017*. Tesis Presentada para optar el grado académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial, Universidad Peruana Union, Unidad de Posgrado, Arequipa. Recuperado el 25 de 06 de Junio, de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1031/Ignacio_Tesis_Maestria_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Corvo, T. (s.f.). *Lifeder*. Recuperado el 08 de Mayo de 2019, de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Cuenca, Ricardo; Montero, Carmen; Ames, Patricia; Rojas Vanessa. (2011). *Hacia Una Propuesta De Criterios De Buen Desempeño Docente*. *Fundacion SM*. Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de <http://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>
- De la Cruz, E. (2017). *Estres laboral y desempeño docente en la Institucion Educattiva N° 89002 Chimbote, 2017*. Recuperado el 20 de 05 de 2019
- Dr. Leonrado Medrano, Dr. Mauricio Salazar . (25 de Noviembre de 2014). *Identidad 21*. Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de <https://identidad.21.edu.ar/la-emocionalidad-en-el-aula-y-sus-beneficios-en-el-aprendizaje/>
- Enríquez, P. d. (2014). Recuperado el 20 de 05 de 2019
- ESCALE. (2010). *ESCALE*. Recuperado el 23 de 06 de 2019, de <http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-iiie>
- Espinoza, G. F. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educacio Basica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudadada de Portovelo del canton Portovelo, Provincia de El Oro, en el añoa letivo 2013 - 2014*. Recuperado el 20 de 05 de 2019
- Ferreira, A. (s.f.). *Sistema De Interacción Familiar Asociado Ala Autoestima De Menores En Situación De Abandono Moral O prostitución*. *Tesis Digitales UNMSM*, 26. Recuperado el 25 de Mayo de 2019, de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/ferreira_ra/cap3.pdf

- G. de White, E. (1970). *La Educacion*. Buenos Aires: ACES, Ed. Recuperado el 20 de Mayo de 2019
- G. de White, E. (s.f.). *EGW Writing*. Recuperado el 15 de Mayo de 2019, de <https://m.egwwritings.org/es/book/203.990>
- Gallardo, K. (2017). *Motivacion y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educacion secundaria*. Recuperado el 20 de 05 de 2019
- Gallardo, K. (2017). *Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal Docente De Un Colegio De Educación Secundaria*. Tesis Para Optar El Grado De Magister Scientiae En Administración, Universidad Nacional Agraria la Molina, Escuela de Posgrado , Lima. Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garcia, M. S. (2018). *Estrés Laboral y Desempeño Docente, Institucion Educativa N°6151 "San Luis Gonzaga" San Juan de Miraflores, 2018*. Recuperado el 20 de 05 de 2019
- Garcia, M. S. (2018). *Estrés Laboral Y Desempeño Docente, Institución Educativa N°6151 "San Luis Gonzaga" San Juan De Miraflores, 2018*. TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, Universidad Cesar Vallejo, Educación e Idiomas, Lima. Recuperado el 27 de Mayo de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21796/García_LMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, J., & Lucia, S. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfaccion profesional y personal de los docentes*.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodologia de la Investigacion*. Recuperado el 24 de Mayo de 2019
- Hernandez, S. (2010).
- Identidad21. (25 de Noviembre de 2014). *Universidad Siglo 21*. Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de <https://identidad.21.edu.ar/la-emocionalidad-en-el-aula-y-sus-beneficios-en-el-aprendizaje>
- Jiménez, B. R. (2017). *Desempeño Laboral Docente Y Clima Institucional En La Escuela De Infantería Del Ejército – 2017. Evaluación Docente*. Para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle, Escuela De Posgrado, Lima. Recuperado el 01 de Mayo de 2019, de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1710/TD%20CE%201686%20J1%20-%20Jimenez%20Beltran.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Juarez Echevarria, A. (2012). *Desempeño Docente en una Institucion Educativa Policial de la Region Callao*.

- Knight, G. R. (2012). La Filosofía De La Educación Adventista. (B. Rumble, Ed.) *Educación Adventista*(33), 64. Recuperado el 13 de Mayo de 2019, de <https://education.adventist.org/wp-content/uploads/2017/10/JAE-Philosophy-of-Adventist-Education-JAE-33-Spanish.pdf>
- MINEDU. (s.f.). Recuperado el 25 de 06 de 2019, de <http://www.minedu.gob.pe/p/ministerio-funciones.php>
- MINEDU. (2014). *Marco De Buen Desempeño Docente*, 60. Recuperado el 01 de Mayo de 2019, de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2014). Para Mejorar Tu Práctica Como Maestro Y Guiar El Aprendizaje De Tus Estudiantes. 17. Recuperado el 04 de Mayo de 2019
- Muñoz, B. (30 de Enero de 2010). *Blogger*. Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de <http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>
- Otzen, T., & Monterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio.
- Palaci, F. J. (2005). *Psicología de la Organización*. (J. L. Posadas, Ed.) Madrid: Pearson Prentice Hall. Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de <https://es.scribd.com/doc/234783305/Psicologia-de-La-Organizacion>
- Palomino, F. C. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Lima.
- Paredes, J. S. (2016). *Formación Continua Y Desempeño Docente En El Logro De Aprendizaje En Estudiantes De Educación Secundaria*. Para Optar El Grado Académico De: Doctoris Scientiae En Educación, Universidad Nacional Del Altiplano, Escuela De Posgrado, Puno. Recuperado el 26 de Mayo de 2019, de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6316/EPG904-00904-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra, J. (2016). El Desarrollo De Las Capacidades Docentes. 102. Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de http://www.idep.edu.co/sites/default/files/libros/Desarrollo_capacidades_docentes.pdf
- Peceros, B. (2014). Desempeño Docente Y Su Relación Con Autodeterminación, Autoeficacia Y Orientación A La Meta. *Stodium Veritatis*(18), 327-382. Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de <http://studium.ucss.edu.pe/index.php/SV/article/view/51/335>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (Setiembre - Diciembre de 2010). Desempeño Laboral Y Estabilidad Del Personal Administrativo Contratado De La Facultad De Medicina De La Universidad Del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI(3), 493 - 505. Recuperado el 27 de Mayo de 2019

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (Septiembre de 2015). Desempeño Laboral Y Estabilidad Del Personal Administrativo Contratado De La Facultad De Medicina De La Universidad Del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI(3), 493 - 505. Recuperado el 25 de Mayo de 2019, de <http://www.redalyc.org/html/280/28016320010/%0Ahttp://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15341140006>
- Perez, H. (2012). *Relación Entre El Clima Institucional Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas De La Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Educacion, Lima. Recuperado el 28 de Mayo de 2019
- Peréz, Y. M. (2012). *Relación Entre El Clima Institucional Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas De La Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Educación, Lima. Recuperado el 27 de Mayo de 2019, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf
- Puno, C. A. (s.f). *Educacion Adventista*. Recuperado el 02 de Mayo de 2019, de <http://ieapu.educacionadventista.com/sobre>
- Quiñonez, C. A., & Peralta, M. F. (2016). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Los Docentes De Los Colegios Y Escuelas Adventistas De La Misión Ecuatoriana Del Norte Y Misión Ecuatoriana Del Sur, Durante El Año 2016*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, Universidad Peruana Union, Escuela Profesional de Administración , Lima. Recuperado el 21 de Mayo de 2019, de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/476/Christian_Tesis_ba-chiller_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Quiñonez, C. A., & Peralta, M. F. (2016). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Los Docentes De Los Colegios Y Escuelas Adventistas De La Misión Ecuatoriana Del Norte Y Misión Ecuatoriana Del Sur, Durante El Año 2016*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, Universidad Peruana Union, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima. Recuperado el 27 de Mayo de 2019
- Quispe, M. d. (2018). *Coaching Como Herramienta Para Mejorar El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Área De Servicios*. Para Optar El Grado De Maestra En Ciencias: Administración (Mba), Con Mención En Gerencia De Recursos Humanos, Universidad Nacional De San Agustín, Unidad De Posgrado De La Facultad De Administración, Arequipa. Recuperado el 01 de Mayo de 2019, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6919>

- Requena, G. (2016). *Gestion del Conocimiento, Estilo de Vida y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Union Peruana del Norte, 2016*. Recuperado el 20 de 05 de 2019
- Requena, J. M. (2018). *Relacion entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la Ciudad de Puno, en el año 2017*. Recuperado el 20 de 05 de 2019
- Robbins, S. P., & Couter, M. (2005). *Administracion*. Mexico: Pearson prentice hall. Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Sandoval, M. (Julio- Diciembre de 2009). Educacion De Calidad Y Desempeño Docente. *ANFORA*(27), 41. Recuperado el 26 de Mayo de 2019, de <https://publicaciones.autonoma.edu.co/index.php/anfora/article/view/115/108>
- UNESCO. (09 de Abril de 2018). *UNESCO*. Recuperado el 26 de Mayo de 2019, de <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Valdés, H. (2003). La Evaluación Del Desempeño Del Docente: Un Pilar Del Sistema De Evaluación De La Calidad De La Educación En Cuba. *ICCP*, 1 - 17. Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes - Evaluacion del desempeno del docente.pdf
- Valencia, M. (2016). *La Relacion del Clima Institucional y el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas Primaria del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo*. Recuperado el 20 de 05 de 2019
- Villareal, J., & Balderrama, E. (2018). *Clima organizacional y la autopercepcion del desempeño laboral en los docentes de la Institucion Educativa Adventista " Salvador", durante el periodo 2017*. Recuperado el 20 de 05 de 2019
- Villarreal, J. R., & Balderrama, E. (2018). *Clima Organizacional Y La Autopercepción Del Desempeño Laboral En Los Docentes De La Institución Educativa Adventista "Salvador", Durante El Período 2017*. Para optar Licenciado en Administracion y Negocios Internacionales, Universidad Peruana Union, Escuela Profesional de Administración, Lima. Recuperado el 13 de Mayo de 2019, de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1617/Joel_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Anexos

Anexo A. Instrumento

FACULTAD DE CENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

CUESTIONARIO: EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ADVENTISTA PUNO GESTION 2019.

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: Desempeño laboral docente. La encuesta es totalmente confidencial y anónima.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas

No deje preguntas sin contestar

Marque con un aspa en la opción que elija

I. INFORMACION DEMOGRAFICA

1. Edad:

De 22 a 27 años ()

De 38 a 42 años ()

De 28 a 32 años ()

De 43 a 47 años ()

De 33 a 37 años ()

Más de 48 años ()

2. Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

3. Estado civil:

Casado ()

Soltero ()

Divorciado ()

Viudo ()

4. Condición Laboral:

Empleado ()

Contratado ()

5. Años de servicio en la Institución: ()

6. Nivel:

Inicial ()

Primaria ()

Secundaria ()

7. Tipo de contrato

Tiempo parcial ()

Tiempo completo ()

8. Grado académico:

Bachiller ()

Maestría ()

Doctorado ()

9. Religión:

Adventista ()

Evangélico ()

Católico ()

Otro. ()

II. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1	2	3	4	5
Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy alta

Responde rodeando con un círculo o una (X) la opción elegida para cada cuestión:

DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
1. Usted demuestra que domina la temática en su curso					
2. Usted trata que sus clases sean interesantes					
3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje					
5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.					
6. Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención					
7. Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
9. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional					
10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración					
11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase					
12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente					
13. Realiza proyectos de investigación.					
14. Cumple con el horario de clase establecido.					
15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.					
16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					

17. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
18. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente					
19. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés					
21. Propicia un ambiente adecuado					
22. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
23. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
24. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

Anexo B. Validación del instrumento

FICHA TÉCNICA:

Nombre:	Cuestionario del Desempeño Docente
Autor:	Héctor Valdés Veloz
Año de edición:	2004
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	20 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el desempeño laboral del docente
Adaptado:	Luis Salluca Salluca (2010) Universidad San Ignacio de Loyola
Validez:	De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98
Confiabilidad:	Por consistencia interna, a partir del Análisis por el coeficiente Alfa de Cronbach. Valor del coeficiente Alfa de Cronbach = 0.915
Campo de Aplicación:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 24 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación se detalla: Área I: Capacidad Pedagógica: Constituido por 06 ítems Área II: Emocionalidad: Constituido por 06 ítems Área III: Responsabilidad en el cumplimiento de sus Funciones: Constituido por 06 ítems Área IV: Relaciones interpersonales: Constituido por 06 ítems.
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Categorías :	Muy buena (97 – 120) buena (73 – 96) regular (49 – 72) mala (25 - 48) Muy mala (01 - 24)

Baremos para la Escala de Desempeño Laboral Docente

Desempeño laboral docente General


Muy buena	(97 – 120)
Buena	(73 – 96)
Regular	(49 – 72)
Mala	(25 - 48)
Muy mala	(01 - 24)

Anexo C. Matriz de Consistencia

TITULO DE LA INVESTIGACION: Desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – gestión 2019.

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	DISEÑO	MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno,2019?	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar el nivel de capacidad pedagógica en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019.</p> <p>Determinar el nivel de emocionalidad en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019.</p> <p>Determinar el nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019.</p> <p>Determinar el nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa Adventista Puno, 2019.</p>	<p>Desempeño laboral docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad pedagógica • Emocionalidad • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. • Relaciones interpersonales. 	<p>Investigación cuantitativa</p> <p>Diseño: No experimental transversal.</p> <p>Tipo: Descriptivo Simple</p>	<p>La población está compuesta por 40 docentes de la Institución Educativa Adventista Puno, 2019.</p>	<p>Desempeño laboral docente</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo D. Constancia de autorización de la Institución



COLEGIO ADVENTISTA PUNO
R.D. N° 7822-DREP - R.M. N° 1290 - R.D. N° 0208-84-DREP

CONSTANCIA


El que suscribe, Lic. Manfred Perez Nina, Director del Colegio Adventista Puno, con Código Modular N° 0660290

HACE CONSTAR:

Que, **FLORES MAMANI, Kalia Franshella**, está autorizada a realizar la encuesta del tema “Desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno – gestión 2019” durante el año 2019, dirigida a los docentes de nuestra Institución.

Se expide el presente documento, a solicitud del interesado y para los fines académicos que crea conveniente.

Puno, 19 de julio de 2019.



Manfred Perez Nina
Lic. Manfred Perez Nina
DIRECTOR GENERAL

**Inicial
Primaria
Secundaria**

Esquina Jr. Deza Con Jr. Piura - Telf. 051-208342 - Puno
www.educaciónadventista.com