



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Nivel de Desempeño Laboral en los Docentes de
Educación Inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Educación Inicial

AUTORAS:

Cuba López, Lesvi Yasmin (ORCID 0000-0003-0842-2171)

Franco López, Heurit Danitza (ORCID 0000-0003-3861-8409)

ASESORA:

Dra. Gastañadui Ybañez Lyli Ana (ORCID 0000-0001-7953-5371)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Didáctica y Evaluación de Aprendizaje

TRUJILLO- PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por brindarme sabiduría, a mis padres por brindarme la mejor educación e inculcarme valores, a mis hermanos y abuelos por confiar en mí y apoyarme con sus oraciones, a mi novio por motivarme constantemente, a mis amigas por el apoyo emocional y a todas las maestras y niños que han formado parte de mi formación profesional.

Cuba López, Lesvi Yasmin

A mis amados padres por haber sido mis guías, apoyo incondicional, por confiar siempre en mí y motivarme en los momentos difíciles, a mi mejor amiga y hermano que con su amor y ánimos me incentivan cada día a continuar hasta el final.

Franco López, Heurit Danitza

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios, quien con su bendición nos ha permitido llegar a la meta.

Nuestro profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal de la Educación Inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte de Trujillo, por confiar en nosotras, abirnos las puertas y permitirnos realizar nuestro trabajo de investigación en su institución.

De igual manera agradecemos a la Universidad César Vallejo de Trujillo, a la Facultad de Educación, a nuestros docentes y en especial a la Dra. Gastañadui Ybañez Lyli quien, con sus enseñanzas, sus valiosos aportes y guías logramos concluir nuestra tesis.

Finalmente queremos expresar nuestro más grande y sincero agradecimiento a nuestra familia por sus infinitas muestras de apoyo y amor.

índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
agradecimiento.....	iii
índice de contenidos	iv
índice de tablas	v
índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de la investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1:Dimensiones e Indicadores	12
Tabla 2:Muestra de docentes de la I.E. “Nuevo Horizonte”	13
Tabla 3:Nivel de desempeño laboral según la edad de los docentes.....	19

Índice de Figuras

Figura 1: Distribución porcentual de la edad de los docentes	17
Figura 2: Distribución porcentual de los años de experiencia de los docentes	17
Figura 3: Puntajes del cuestionario desempeño laboral en relación con la media	18
Figura 4: Nivel de Desempeño Laboral de los docentes de la I.E.I Nuevo Horizonte	18
Figura 5: Nivel de logro de metas de los docentes.....	19
Figura 6: Nivel de Competencias en los docentes	20
Figura 7: Nivel de Rasgos de la personalidad en los docentes	20
Figura 8: Porcentaje del desempeño laboral docente por dimensiones	21

Resumen

Dado que el rendimiento académico de los estudiantes depende en gran parte del desarrollo de competencias docentes y los rasgos de personalidad que le permitan un óptimo desempeño en su labor, se plantea en la siguiente investigación: Nivel de Desempeño Laboral en los Docentes de Educación Inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo, 2021. El objetivo general fue determinar el nivel de desempeño laboral en los docentes de educación inicial. El enfoque fue de tipo cuantitativo, tipo de diseño no experimental, tipo de investigación básica y de alcance descriptivo. Se consideró para la validez del instrumento juicio de expertos en el campo. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario para medir el desempeño laboral. La confiabilidad se obtuvo mediante una prueba piloto a 20 maestros, obteniendo una confiabilidad alta con un alfa de Cronbach de 0,896. La población muestra estuvo conformada por 25 docentes. Los datos analizados dieron como resultado que un 80 % de los docentes mantiene un alto nivel en sus funciones laborales, así como en sus dimensiones donde los rasgos de la personalidad se ubican en primer lugar con un 92%, en segundo lugar, la dimensión logro de metas con un 80% y por último la dimensión competencias con un 76%. Demostrando que la actitud de los maestros es determinante para un buen desempeño de sus competencias y logro de metas.

Palabras claves: desempeño laboral, logro de metas, competencias, rasgos de personalidad.

Abstract

Given that the academic performance of students lies in a series of peculiarities on the part of the teacher such as the achievement of educational goals, the development of teaching competencies and the personality traits that allow optimal performance in their work, the following research is proposed with the objective of determining the level of job performance in early childhood teachers, with a quantitative approach, type of non-experimental design, type of basic research and descriptive scope. The judgment of experts in the field was considered for the validity of the instruments, the survey was used as a technique for data collection. Reliability was obtained through a pilot test of 20 teachers where the instrument was applied to a different sample from the analysis, obtaining high reliability with a Cronbach's alpha of 0.896. The sample population consisted of 25 teachers. The questionnaire was applied to measure their work performance. The data analyzed showed that 80% of teachers maintain a high level in their work functions, as well as in their dimensions where personality traits are in first place with 92%, in second place, the achievement dimension of goals with 80% and finally the competences dimension with 76%. Demonstrating that the attitude of teachers is decisive for a good performance of their skills and achievement of goals.

Keywords: job performance, goal achievement, competencies, personality traits.

I. INTRODUCCIÓN

Los nuevos escenarios globales tienen un impacto directo en la sociedad, obligando a las personas a emprender transformaciones muy rápidas, por esta razón los sistemas educativos se han enfrentado a grandes desafíos para brindar respuestas oportunas y relevantes a las necesidades de formación de ciudadanos competentes para el siglo XXI (Entonado, 2001).

En la enseñanza virtual en todos los niveles educativos se ha dado lugar a tres medidas básicas: el uso de modalidades de aprendizaje a distancia a través de las distintas plataformas y aplicaciones tecnológicas; el apoyo y transparencia de los individuos e instituciones educativas, y la preocupación por la salud e integridad de los estudiantes (Minez, 2013). Asimismo, se ha proporcionado el apoyo y la reubicación de personas e instituciones educativas; y la preocupación por la salud y la integridad de los estudiantes (CEPAL, 2020 & UNESCO, 2020).

La calidad educativa está vinculada a un conjunto de elementos económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, así como un importante componente humano: el desempeño del maestro, que resulta sustancial de acuerdo con la postura que se sostiene (Hervis, 2018). En América Latina se considera que se deben adquirir nuevos conocimientos en la práctica docente para tener una buena calidad educativa, porque siempre se ha sabido que la docencia se entiende como una profesión rica en conocimientos. Por ello, países como Colombia, México, Chile, Argentina y Brasil han creado nuevas estrategias metodológicas para lograr tener un buen desarrollo educativo, creando programas y talleres con el fin de lograr fortalecer su formación y mejorar la educación basada en una enseñanza eficaz para potenciar el desarrollo integral de los estudiantes, especialmente aquellos que tienen menos oportunidades (Vaillant, 2016).

El desempeño docente impacta directamente sobre los educandos ayudándoles a crecer como persona, comprenderse a sí mismos, y afrontar sus miedos y conflictos. En este contexto la enseñanza eficaz es un conjunto de acciones que los educadores deben realizar para tener un proceso educativo de buena calidad para los niños a su cargo, por esta razón y con el fin de mantener la calidad educativa, la evaluación del desempeño de los docentes se pretende

contribuir a la formación de la Carrera Docente Pública (CPM), permitiendo conocer el nivel de desarrollo de sus habilidades y representación, para identificar oportunidades de optimización en aspectos importantes de su ejercicio laboral (MINEDU, 2017).

Para Inga y Vásquez en su investigación realizada en la ciudad de Iquitos sobre el desempeño docente, donde la población estuvo formada por 72 estudiantes y 25 docentes concluyeron que el 55.6 % de maestros de encuentra en un nivel eficiente y que sólo el 38.9% está en un nivel bueno, es decir los educandos cuentan con maestros con competencias acorde a sus necesidades educativas (Inga & Vásquez, 2018). En el estudio realizado por Vega en la ciudad Ayacucho sobre el liderazgo y rendimiento laboral de autoridades escolares se evaluó a 50 maestros y se obtuvo como resultados que el 60% de los docentes ha obtenido aprobación sobre su desempeño, comprobando que existe un vínculo directo entre las variables (Vega, 2018). En el trabajo de investigación sobre gestión educativa y rendimiento docente, se evaluaron a 52 maestros de la ciudad de Trujillo revelando que predomina un nivel de desempeño medio al 50% de los encuestados (Chávez & Olivos, 2019) comprobando su hipótesis planteada. Al analizar las investigaciones peruanas antes mencionadas, realizadas por Inga y Vásquez, Vega y Chávez y Olivos, podemos concluir que la mayoría de los docentes sólo cumplen sus funciones para cumplir con los criterios de evaluación sin brindar un mayor desempeño que impacte de a los estudiantes con aprendizajes significativos.

Ante lo expuesto, se ha formulado la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los docentes de Educación Inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo 2021?

En cuanto a la *justificación teórica*, sostiene información relevante sobre el desempeño laboral de los docentes en el nivel inicial. Estos hallazgos de investigación pueden generalizarse e incorporarse al conocimiento científico ya que permiten el análisis, la comprobación de afirmaciones teóricas que apoyan la enseñanza eficaz, así como una autoformación y capacitación permanente. Por otro lado, en la *justificación práctica*, al describir los hechos, se evidencia que el

aporte de este trabajo es relevante, ya que posibilita a la sociedad educativa entender los diferentes elementos del manejo pedagógico, así como el uso de técnicas idóneas para una buena práctica docente. Finalmente, en la *justificación social*, los resultados de este estudio nos resultan muy útiles, pues permitirá la gestión de la implementación pedagógica repercutiendo en el desarrollo académico profesional y una imagen positiva de la docencia.

El objetivo general del presente estudio fue determinar el nivel de desempeño laboral en los docentes de educación inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo, 2021; de lo que derivan los objetivos específicos:

- Identificar la *dimensión logro de metas* del desempeño laboral en los docentes de Educación Inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo, 2021.
- Identificar la *dimensión competencias* del desempeño laboral en los docentes de educación inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo, 2021.
- Identificar la *dimensión rasgos de personalidad* del Desempeño laboral en los docentes de educación inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a la calidad educativa en América Latina y su asociación con el rendimiento laboral de los docentes, Escribano describe que la calidad de enseñanza brindada por los maestros y el tiempo de dedicación son elementos imprescindibles para lograr un rendimiento exitoso en los estudiantes. Sin embargo, en América Latina aún no se ha cubierto las necesidades educativas de los educandos por lo que el rendimiento es mucho menor en comparación a Europa, por tal motivo los docentes deben asumir un rol formador y motivador (Escribano, 2018).

Salto y Cendón (2019), en su estudio “Incidencia del Desempeño Profesional del Docente de Educación Inicial”, mediante una investigación descriptiva, se estableció la calidad de la educación dada, donde se consideró a 14 docentes del nivel inicial y 76 padres de familia, determinando que el 53% de docentes presenta un rendimiento destacado en su desempeño laboral y el 39% de docentes evidencia un rendimiento satisfactorio en su desempeño laboral, esto permite argumentar que el desempeño laboral en los docentes de Ecuador es satisfactorio y se encuentra relacionado con la adquisición de sus propios aprendizajes, de los docentes de Educación de nivel Inicial según los parámetros de calidad nacional.

Para Pérez y Kiak (2021), en su estudio que tuvo como objetivo determinar el desempeño de las Promotoras Educativas Comunitarias del Programa de Educación Inicial No Escolar de la Provincia Condorcanqui, Región Amazónica, de carácter teórico por su alcance descriptivo y propósito cuantitativo. Los resultados obtenidos de los 42 promotores evaluados fue que el 60% se encuentra en un nivel alto, el 24% en un nivel medio y 7% en el nivel muy alto de su desempeño. La conclusión general del estudio fue que el desempeño de los promotores educativos comunitarios cumple con un alto desempeño en la utilización de estrategias como actividades autónomas y de atención, juego libre en los sectores y realización de proyectos.

Así mismo, Gálvez et al., (2018) realizaron un análisis sobre la evaluación del funcionamiento maestro con base en el dominio preparación para el aprendizaje de los estudiantes dentro del Marco para un óptimo funcionamiento. La

investigación de enfoque cualitativo donde se encuestó a 94 docentes y 06 directores evidencio que el desempeño se encuentra en un nivel bajo respecto a la preparación de los aprendizajes y la discontinuidad de los fines en el proceso de evaluación, concluyendo de esta forma con el desarrollo de un modelo didáctico de evaluación debe integrar nuevas formas de evaluación, con miras a la autorreflexión del maestro y potenciar su manejo.

Araguillín (2017), identificó los factores de riesgo psicosocial y cómo influyen en el desempeño laboral del profesorado. Trabajó bajo un diseño correlacional, con una población conformada por 54 maestros. Los instrumentos utilizados fueron el Test F-Psico y Eval-01. Los resultados determinaron un valor $r_{xy} = 0.5775$ representando una relación media positiva entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, concluyendo que, si existe un impacto entre las mismas, pero no en su totalidad ya que hay otros factores en juego.

Según Torres y Arroba (2016), las actuaciones didácticas influyen en la calidad educativa del nivel inicial y primer nivel de la Escuela de Educación Básica, de tipo de diseño correlacional, donde la población estuvo conformada por 60 padres, 3 maestros y 1 director; utilizando como instrumento cuestionario y matriz de evaluación con una serie de preguntas enfocadas en el desempeño laboral de los docentes y la calidad educativa, docentes y padres de familia. Los resultados indican que el 100% algunas veces diseña estrategias de aprendizaje en función a las necesidades de sus estudiantes, el 50 % de las maestras si presentan el plan de clase al observador mientras el otro 50 % no lo realiza, concluyendo el gran impacto que tiene el desempeño laboral con la calidad educativa que se ofrece a los niños de primer grado con el fin de encontrar tácticas para mejorar la calidad educativa de esa institución.

Cuestas et al., (2015), plantearon como propósito llegar a examinar al profesorado de educación física y su desempeño laboral en los centros educativos del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ), de diseño correlacional, evaluando a 7 profesores y 921 alumnos, a través de un cuestionario, donde los resultados obtenidos tienen un vínculo directo y significativo, en el desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje, conduciendo al logro de los planteamientos de objetivos,

evidenciando que los procesos de enseñanza-aprendizaje adoptados por los docentes son apropiados en el desarrollo de sus aulas porque producen resultados de aprendizaje significativos.

Baquero (2015) realizó su estudio para establecer si existe coherencia entre clima y desempeño laborales en la Coordinación Zonal de Educación Zona 2 – Tena, de diseño correlacional, tomando como muestra 50 empleados públicos, aplicando como instrumento el cuestionario de clima laboral del Ministerio de Trabajo. Llegando a los resultados en que Chi-cuadrado de Pearson es 10,334 que se ubica dentro de la zona de aceptación, comprobando la hipótesis que, si existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño, influenciando positivamente en el ejercicio de los colaboradores.

Por otro lado, Gómez (2019) describió el desempeño profesional de los maestros de primer nivel en instituciones educativas del distrito de Chimbote, con un diseño descriptivo y con una muestra constituida por 20 maestras del nivel inicial, a través de la técnica de observación se obtuvo como resultados que en el campo científico existe un nivel bajo en el 50% de los participantes, en el marco de las responsabilidades en el desempeño de sus funciones un nivel medio del 50% y en el ámbito tecnológico un nivel bajo del 60%, concluyendo que los profesores no presentan compromiso ni apego por su desempeño laboral teniendo limitadas estrategias necesarias para el aprendizaje de los niños, lo que dificulta la mejora de la educación.

Macahuachi y Gonzales (2017), identificaron el nivel de vinculación que muestra las percepciones del director principal y el desempeño de los docentes, donde se utilizó un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 25 profesores, aplicando como técnica e instrumento una encuesta y cuestionario, demostrando que la correlación arroja un coeficiente de 0.56, que denota una correlación directa entre estas variables, concluyeron que existe un vínculo directo e importante entre las dos variables de estudio, lo que infiere que el desempeño docente de la institución es adecuado.

Dentro de los estudios no experimentales analizados, García planteó determinar la relación entre el desempeño laboral de los docentes y el desempeño

académico de los estudiantes del segundo ciclo de Educación Inicial y Escuela de Arte de la Facultad de Educación de la UNJFSC. Teniendo como diseño correlacional, con una muestra de 63 estudiantes. Haciendo uso de la técnica e instrumento la encuesta y cuestionario respectivamente, obtuvo como resultado la aceptación del coeficiente de correlación $r = 0,679$ y con $p = 0,000$ ($p < 0,05$) aceptando la hipótesis alternativa, concluyendo que existe un efecto significativo entre las variables de estudio (García, 2019).

Así mismo, Saavedra (2017) examinó la relación entre el desempeño laboral de los docentes y la satisfacción de los padres en el Centro Educativo Privado My Little World en Tarapoto. Teniendo como objetivo establecer la relación entre ambas variables, la muestra estuvo compuesta por toda la población siendo así 221 padres de familia, de diseño descriptivo correlacional, utilizando como instrumento un cuestionario para recopilar información, obtuvieron como resultado un desarrollo regular del desempeño laboral en el 35%, mientras que la satisfacción del cliente es regular en el 34%, aceptando así la hipótesis de investigación y la coherencia entre las variables estudiadas.

Guzmán (2018) propuso determinar la percepción de los docentes sobre la evaluación del desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas públicas de la urbanización Monserrate, Trujillo; con diseño no experimental descriptivo, constituida por todos los docentes de dicha institución, se obtuvieron los siguientes resultados: nivel de conocimiento el 66.7% de las docentes de inicial tienen un conocimiento bueno y el 33.3% un conocimiento regular, al nivel de temor que se tiene sobre la evaluación del desempeño docente, el 77.8% tienen un nivel de temor Alto y el 22.2% un nivel de temor Medio, respecto al nivel de disposición que las docentes, el 55.6% de las docentes de inicial presentan una disposición Buena, el 22.2% tienen una disposición Regular y el 22.2% presentaron una disposición hacia la evaluación de desempeño Mala. Se concluye que el mínimo de docentes cuenta con la información básica y su gran mayoría están informados.

Por otra parte, continuando con el marco teórico se detalla los conceptos de la variable desempeño Laboral y sus dimensiones para su análisis:

Según MINEDU (2014), el desempeño son las funciones que ejecuta el docente en la escuela y en el aula, lo cual es posible observar, describir, evaluar y demostrar su competitividad y desarrollo en el ámbito educativo, donde el objetivo principal del docente en su práctica pedagógica es desarrollar en los alumnos aprendizajes significativos que propicien la construcción de nuevos conocimientos, así se formuló el Marco del Buen Desempeño Docente, con el objetivo de lograr aprendizajes significativos, el cual consta de cuatro dominios:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, este dominio aborda la preparación y planificación del propio trabajo que realizará a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y cada una de las sesiones de aprendizaje basados en el marco inclusivo y la interculturalidad (MINEDU, 2014).

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, incluye el proceso de conducción del proceso de enseñanza mediante la inclusión y la diversidad en sus múltiples expresiones. El docente es el responsable de generar un ambiente favorable para el aprendizaje, manejo del contenido y uso de recursos didácticos relevantes y sobre todo pertinentes (MINEDU, 2014).

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, incluye la participación en la creación de un clima institucional favorable, así como en la participación de la gestión de la institución con perspectiva democrática (MINEDU, 2014).

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, incluye la reflexión de la labor docente suya como la de sus colegas, en busca de conseguir mejores prácticas para incrementar su desempeño, participando en actividades de desarrollo profesional (MINEDU, 2014).

El desempeño laboral es definido como el cumplimiento de sus propias funciones, las cuales están estrechamente vinculadas a sus motivaciones, capacidades de sus alumnos y los factores del entorno (Rosario, 2017). Para Chiavenato (2009) el desempeño laboral es el valor que se espera que aporte el colaborador en favor del cumplimiento de las metas de la institución. Por otro lado,

también pueden ser los causantes de las deficiencias de las instituciones si el desempeño laboral no es el más adecuado, por ello es importante mantener una continua evaluación e incentivar a mejorar cada vez más el rendimiento.

El modelo teórico de Campbell et al. (1993) sostiene que los elementos del desempeño laboral son ocho elementos que permiten describir la estructura latente del desempeño en todos los trabajos, estos ocho elementos son: el *dominio de la tarea específica*, capacidad del trabajador para realizar las tareas asignadas; el *manejo de las habilidades en tareas no específicas*, son las habilidades que sin ser específicas del ámbito laboral se esperan que las posea para un óptimo rendimiento; *capacidad de comunicación oral y escrita* que le permita comunicarse con sus pares con las figuras de autoridad y en cualquier escenario; *mantenimiento de disciplina personal* con lo cual evita comportamientos negativos en el ambiente laboral; *facilitación del rendimiento en equipo* que es el grado de incentivar y colaborar en el trabajo en conjunto para mantener la meta institucional; *supervisión* que le permite influir en el desempeño de subordinados mediante la interacción directa; y *administración* son las conductas orientadas a la integración, solución de los problemas y organización de los recursos institucionales.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, Gutiérrez (2019) señala las siguientes:

- Dimensión logro de metas, es la cantidad de servicios prestados y la productividad del trabajador que se brindan para la producción de un bien o servicio. Estos pueden expresarse en diferentes niveles, es decir, una empresa puede tener como objetivo generar ganancias o participación de mercado, a diferencia de las empresas que buscan la satisfacción del cliente o el cumplimiento de los plazos establecidos en el desempeño del trabajo (Wayne, 2010).

- Dimensión competencias, son el conjunto de comportamientos y habilidades del empleado que no se ejercen de manera efectiva durante el ejercicio de las funciones y responsabilidades. Por esta razón, la evaluación del desempeño debe tener en cuenta aquellas competencias que están relacionadas o asociadas con el éxito laboral (Wayne, 2010).

- Dimensión rasgos de personalidad, son la identidad innata de cada trabajador que involucra diferentes aspectos para el desarrollo de sus funciones y un mejor desempeño laboral. Cuando el resultado de la tarea de un individuo es difícil determinar, la organización puede evaluar el comportamiento o la competencia de la persona en relación con la tarea los comportamientos deseados pueden ser apropiados como criterio de evaluación porque si son reconocidos y recompensados, los empleados tienden a repetirlos (Wayne, 2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

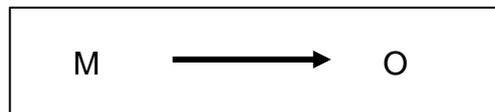
El enfoque fue cuantitativo, ya que se recolectaron y analizaron datos para responder a las preguntas y los objetivos que se establecieron. Este enfoque se caracteriza por ser confiable porque se maneja mediante la medición de números,

y la aplicación de pruebas estadísticas que llevan a la exactitud de los resultados de una determinada población (Tamayo, 1999).

Por otra parte, el diseño de la investigación será no experimental. De acuerdo con Palella y Martins (2010), se lleva a cabo sin la manipulación de la variable independiente del estudio. El tipo de investigación será básica, ya que pretende conseguir un conocimiento nuevo para obtener un mejor conocimiento de la realidad que viene hacer el Desempeño Laboral.

El alcance de la investigación será descriptivo, ya que “permitirá describir las características de un fenómeno y sus respectivos componentes” (Hernández, 2014).

De tal forma se esquematiza de la siguiente forma:



Tal que:

M: Muestra (Docentes).

O: Observación del Desempeño laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral es el resultado de las ocupaciones llevadas a cabo por los trabajadores según con su especialización y sus conocimientos técnicos acumulados a fin de conseguir las metas establecidas por cada cometido funcional de la profesión. (Menéndez, 2007).

La investigación presentará una variable única y cuantitativa, porque los datos se procesarán a través de valores numéricos en tablas estadísticas.

Definición operacional: El desempeño laboral se operacionaliza mediante un Test de evaluación de desempeño, la cual está constituido por 20 ítems con respuestas politómicas, trabajando así con una escala de Likert (Campos, 2017).

Así mismo, este instrumento está conformado por tres dimensiones con sus respectivos indicadores respectivamente:

Tabla 1:

Dimensiones e Indicadores

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño Laboral	Logro de metas	Eficacia, Eficiencia y efectividad	Ordinal
	Competencias	Habilidades, destrezas, objetivo, metas, organizacionales y la responsabilidad.	
	Rasgos de personalidad	Sociabilidad y Autocontrol.	

Elaboración propia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población - Muestra

Según Tamayo (1999), “la población es el conjunto de fenómenos obtenidos de un estudio que presentan características específicas”. Así mismo, la muestra es el subgrupo del conjunto que representa a la población, del cual se recolectan los datos y que deben ser representativos de esta (Hernández, et al., 2014). Por ello se evaluó libre y voluntariamente a una población muestra conformada por 25 docentes de la I.E. “1562 “Nuevo Horizonte”, ubicada en la Calle Liberación N.º 2098 Sector Miguel Grau, perteneciente a la UGEL N°1 del Distrito de El Porvenir, Provincia de Trujillo, Departamento de la Libertad, quienes brindan una educación de calidad acorde a los nuevos retos que la sociedad plantea.

Criterios de inclusión:

- Docentes que laboren en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte del Distrito de Trujillo.
- Docentes nombrados o contratados de la I.E. 1562 Nuevo Horizonte del Distrito de Trujillo.

- Docentes que acepten voluntariamente la participación en el proceso de investigación.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no laboren en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte del Distrito de Trujillo.
- Docentes nombrados o contratados no sean de educación inicial.
- Docentes que rechacen la participación en el proceso de investigación.

Tabla 2

Muestra de docentes de la I.E. "Nuevo Horizonte".

Aulas	N° de docentes	Porcentajes
3 años	8	32%
4 años	9	36%
5 años	8	36%
Total	25	100%

Elaboración propia.

Muestreo

Según Arias y Tolmos (2006), el muestreo es la recopilación de recursos u objetos en el cual se sabe la posibilidad que tiene cada factor de integrar la muestra. El investigador utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia, considerado accesible, dado que este tipo de muestreo se caracteriza por tener una probabilidad similar de ser elegido dentro de una misma población de estudio.

Unidad de análisis

Durán, A. (2015), define a la unidad de análisis como la unidad de estudio, a la persona u objeto, la cual brindará cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores, con posibles variaciones producirse tanto para un mismo objeto como para distintos objetos considerados.

En el presente trabajo de investigación la unidad de análisis fueron los docentes de la I.E N°1562 Nuevo Horizonte.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica para la obtención de los datos a analizar fue la encuesta, según Trespalacios, Vázquez y Bello (2005) la encuesta es “un instrumento de la investigación descriptiva que permite identificar previamente la preguntas que se formulará a los sujetos de estudios, especificar las diversas respuestas posibles y determinar la forma de recolección de la información proporcionada por ellos”.

Instrumento

El instrumento utilizado fue el Test de evaluación de desempeño laboral elaborado por Campos (2017), quien diseñó este instrumento con el objetivo de determinar el nivel del desempeño laboral en las enfermeras, en su tesis titulada Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. El instrumento original fue reformulado, habiéndose adaptado algunos ítems para medir exactamente el nivel del desempeño laboral en los docentes.

El instrumento es el cuestionario conformado por 20 ítems con la alternativa respuesta escala de Likert, es decir la escala de medición ordinal distribuido en 3 dimensiones. La primera dimensión hace referencia a “logro de metas” con (7 ítems), la segunda dimensión “competencias” con (7 ítems) y la tercera dimensión “rasgos de personalidad” (6 ítems). Por ende, este instrumento se trabajó con una muestra piloto de 20 docentes obteniendo así una confiabilidad (valor de alfa de Cronbach $\alpha = 0.896$) demostrando que el Test de evaluación del desempeño laboral es completamente válido y confiable para realizar la investigación (Anexo 2).

Validez

Para Hernández et al., (2014), la validez se refiere a la medida en que un instrumento establece objetivamente la variable que quiere medir. La validez del instrumento aplicado fue sometido a la crítica de juicio de expertos, quienes

evaluarán el desempeño laboral de los mismos, teniendo presente los propósitos de la investigación.

Confiabilidad del instrumento

Para Hernández et al., (2014), la confiabilidad es una muestra que se elabora y sirve para fijar el contenido y medir los ítems del instrumento.

La confiabilidad se obtuvo mediante una prueba piloto de 20 maestros donde el instrumento fue aplicado a una muestra diferente a la del análisis, motivo por el que se recurrió al uso del coeficiente Alpha de Cronbach para dictaminar si el instrumento era confiable o no; la confiabilidad que se obtuvo ha sido de 0,896 lo que representó ser que el instrumento presentó una “confiabilidad alta” (Anexo 5).

3.5. Procedimientos

El instrumento será aplicado virtualmente debido a la situación sanitaria aún latente a causa del Covid-19, es decir que el cuestionario será enviado a los correos de los docentes de la I.E.1562 “Nuevo Horizonte” del Distrito de Trujillo para que puedan responder el cuestionario y obtener la data necesaria para poder elaborar el análisis descriptivo e inferencial del presente proyecto de investigación. El cuestionario sobre evaluación del desempeño será previamente validado mediante juicio de expertos en el área de metodología y psicología. De acuerdo a lo expuesto, los validadores del instrumento en mención, estarán conformados por docentes de la Universidad César Vallejo, quienes realizarán la revisión del instrumento mediante cuatro criterios de evaluación: calidad de redacción de los ítems, congruencia con los indicadores, amplitud del contenido a evaluar y coherencia con las dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos

El procedimiento de recolección y análisis de datos cuantitativos consistió en la obtención de los datos mediante una encuesta y posterior cuestionario, es por ello que el método de análisis consiste en que, finalizada la recolección de datos, se procede al análisis estadístico del mismo. Para ello, una vez obtenido los datos serán procesados usando el software SPSS versión 26. Para el análisis de datos se hará uso del análisis estadístico descriptivo (tablas y gráficos) con sus respectivas descripciones al pie de cada uno de ellos.

3.7. Aspectos éticos

Uno de los propósitos al desarrollar este trabajo es la transparencia, honestidad y originalidad del contenido y producción como resultado. Como estudiantes profesionales, se consideró las normas establecidas en el Código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2015) y el Código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo (2017). Se tuvo en cuenta el estilo de redacción de las citas y referencias, así como el uso correcto del estilo APA en todo el documento. Además, los datos e información recolectados fueron usados netamente para fines de la investigación. Así también, fueron gestionados los permisos necesarios, la carta de autorización para la investigación y el consentimiento informado de los participantes. Se respetó los siguientes principios éticos: El respeto, la dignidad, privacidad y confidencialidad de los docentes de Educación Inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte del Distrito de Trujillo.

La privacidad y confidencialidad de la información obtenida de los cuestionarios, así como información personal se trataron con el mayor respeto y veracidad. Así mismo, se practicó el consentimiento informado, sobre los niveles del desempeño laboral de los docentes para participar en este estudio de manera autónoma y voluntaria.

Beneficencia y no maleficencia. Es decir, permitirá conocer los resultados y proponer alternativas para mejorar el nivel de desempeño laboral de la docente.

Principio de justicia. Todos los Docentes de Educación Inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte del Distrito de Trujillo, serán tratados con respeto, sin discriminación alguna. El empleo de este principio brindará igualdad de oportunidades para todas los participantes apliquen su instrumento.

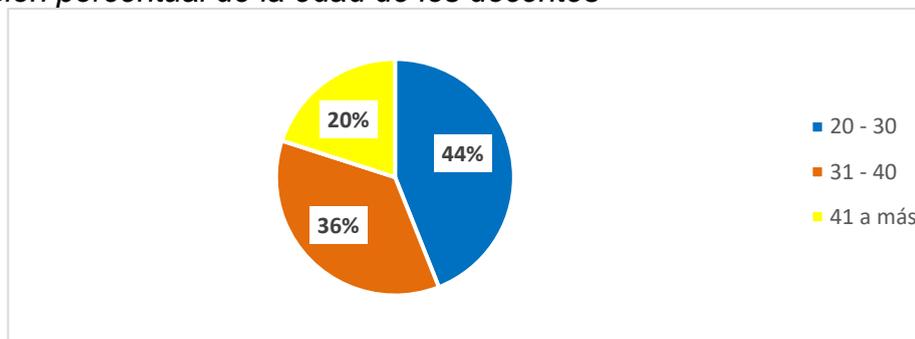
IV. RESULTADOS

En este capítulo se da a conocer los resultados de la presente investigación cuyo objetivo general fue determinar el nivel de desempeño laboral en los docentes de educación inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo, 2021.

Respecto a la variable edad, la Figura 1 indica que el 44% de los docentes se encuentran en un rango de edad de 20 a 30 años, seguidos de un 36% de docentes con un rango de edad entre 31 y 40 años, y el 20% con un rango de edad de 41 años a más

Figura 1

Distribución porcentual de la edad de los docentes

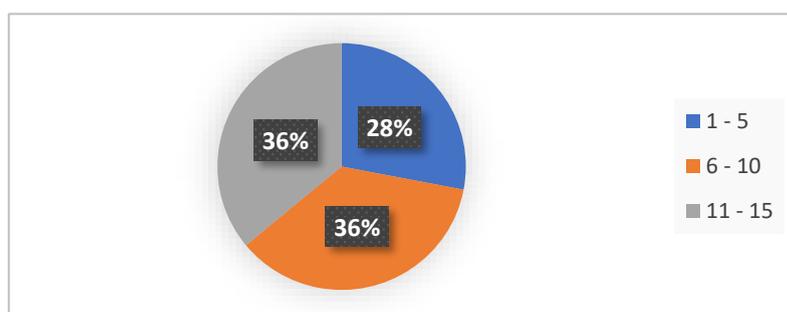


Nota: Basado en el cuestionario para medir el desempeño laboral

Con relación a la variable de caracterización, experiencia laboral de los docentes, la Figura 2 indica que el 36% tienen entre 6 a 10 años de experiencia laboral, 36% de docentes tienen entre los 11 y 15 años de experiencia laboral y el 28% tiene de 1 a 5 años de experiencia laboral.

Figura 2

Distribución porcentual de los años de experiencia de los docentes

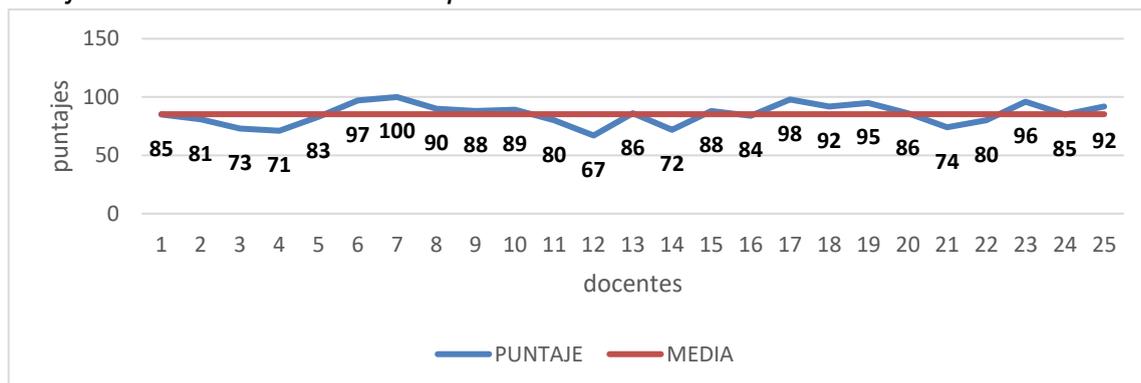


Nota: Basado en el cuestionario para medir el desempeño laboral

La Figura 3 muestra la distribución de los puntajes obtenidos de la aplicación del cuestionario Nivel de desempeño laboral, donde el puntaje promedio, representado por la media es de 85,28.

Figura 3

Puntajes del cuestionario desempeño laboral en relación con la media

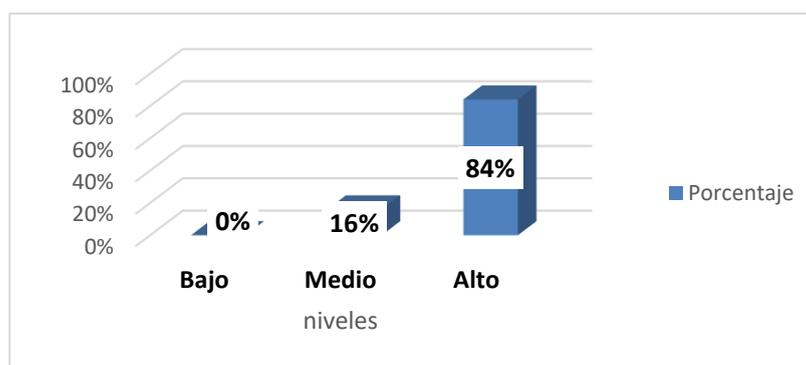


Nota: Basado en el cuestionario para medir el desempeño laboral

Respecto a los niveles de medición *desempeño laboral*, los resultados indicaron que el 84% de los docentes evaluados alcanzaron un nivel alto, esto quiere decir que, de 25 docentes, 21 cumplieron con los requisitos para un buen desempeño durante las actividades laborales, evidenciando logros en los objetivos educativos plateados, motivación para el trabajo y capacitaciones constantes para su crecimiento profesional; mientras que solo el 16% se ubicó en el nivel medio reflejando que las estrategias utilizadas por los docentes no siempre mejoran el rendimiento académico de los estudiantes (Figura 4).

Figura 4

Nivel de Desempeño Laboral de los docentes de la I.E.I Nuevo Horizonte



Nota: Basado en el cuestionario para medir el desempeño laboral

Así mismo, con relación a los niveles de medición del desempeño laboral y la edad de los docentes, la Tabla 3 indica que fueron los docentes de 31 a 40 años los que presentaron un mejor desempeño laboral (89%, nivel alto), seguido de los docentes de 20 a 30 años (82%, nivel alto) y por último los docentes de 40 años a más (80% nivel alto). Así mismo, el 18 % los docentes de 20 a 30 años, el 11 % de

los maestros de 31 a 40 y un 20 % de los educadores de 40 años a más tienen un nivel medio en sus funciones docentes.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral según la edad de los docentes

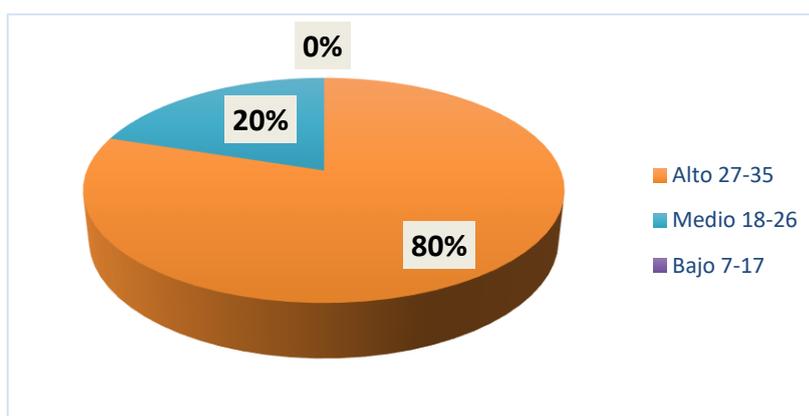
Niveles	20-30		31-40		40 a más	
	f	%	f	%	f	%
bajo	0	0%	0	0%	0	0%
medio	2	18%	1	11%	1	20%
alto	9	82%	8	89%	4	80%
total	11	100%	9	100%	5	100%

Nota: Basado en el cuestionario para medir el desempeño laboral

Con relación al objetivo específico 1, identificar la *dimensión logro de metas* del desempeño laboral en los docentes de educación inicial, los resultados se muestran en la Figura 5, donde se indica que el 80% de los docentes evaluados alcanzaron el nivel alto, mientras que el 20% de docentes estuvieron en el nivel medio.

Figura 5

Nivel de logro de metas de los docentes



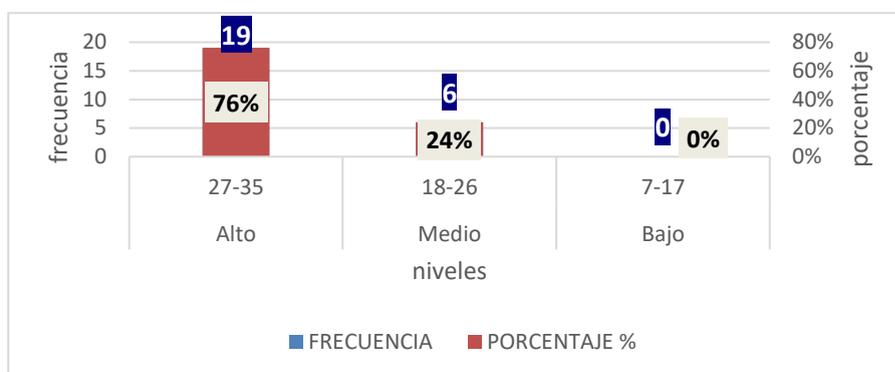
Nota: Adaptado del cuestionario para medir el desempeño laboral

Respecto al objetivo específico 2, identificar la *dimensión competencias* del desempeño laboral en los docentes de educación inicial, los resultados se muestran en la Figura 6, donde se indica que el 74% de los docentes evaluados alcanzaron

el nivel alto, mientras que el 24% de docentes evaluados estuvieron en el nivel medio.

Figura 6

Nivel de Competencias en los docentes

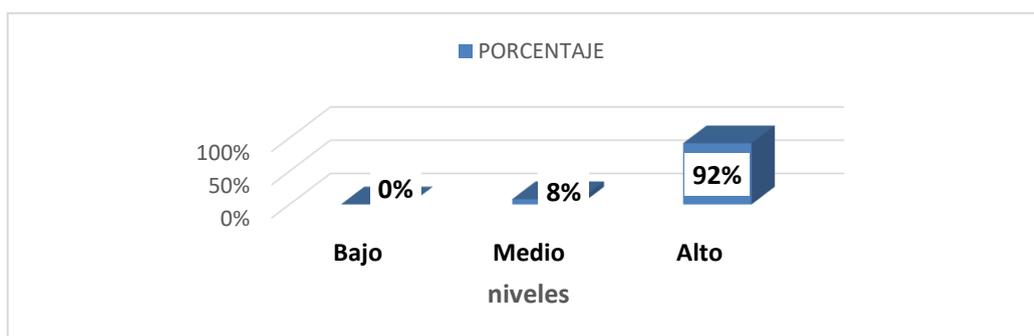


Nota: Adaptado del cuestionario para medir el desempeño laboral

Respecto al objetivo específico 3 Identificar la *dimensión rasgos de la personalidad* del desempeño laboral en los docentes de educación inicial, los resultados se muestran en la Figura 7, donde se indica que el 92% de los docentes evaluados alcanzaron el nivel alto, mientras que el 8% de docentes evaluados estuvieron en el nivel medio.

Figura 7

Nivel de Rasgos de la personalidad en los docentes



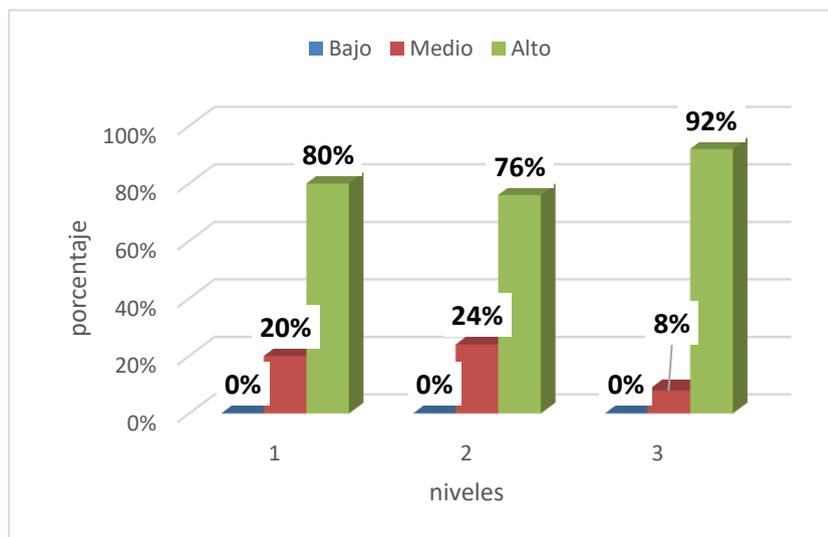
Nota: Adaptado del cuestionario para medir el desempeño laboral

En los resultados que se obtuvieron por dimensiones, se observó que es en la dimensión Rasgos de la personalidad donde los docentes presentaron un mayor porcentaje para el nivel alto (92%), en segundo lugar, se ubica la dimensión logro de metas con un 80% y por último la dimensión competencias con un 76%. Con

respecto al nivel medio, en la figura se indica que es en la dimensión Competencia donde los docentes tienen un mayor porcentaje (24%), en segundo lugar, se encuentra la dimensión logro de metas con un 20% y en tercer lugar la dimensión rasgos de la personalidad con un 8% (Figura 8).

Figura 8

Porcentaje del desempeño laboral docente por dimensiones



Nota: Adaptado del cuestionario para medir el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Los siguientes resultados indican el nivel de desempeño laboral según la edad de los docentes de educación inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo, 2021.

Estos datos muestran que el 89% de los docentes cuyas edades oscilan entre los 31 a 40 años presentan un mejor desempeño laboral, ubicándose en un nivel alto, seguido del 11% de docentes que se ubican en un nivel medio. Respecto a las edades entre los 20 a 30 años, el 82% de los docentes se ubican en un nivel alto, mientras que el 18% se ubica en un nivel medio. Con relación a los docentes cuyas edades oscilan entre los 40 años a más, el 80% de docentes se ubican un nivel alto, mientras que el 20% se ubican en un nivel medio.

Estos resultados son similares con el estudio de Franco (2009), quien evalúa la experiencia laboral como factores diferenciadores del desempeño de los profesores, en su investigación por grupos de edad, no existe diferencias relevantes en las funciones que un docente pueda desempeñar. La relación entre los años trabajados y su edad no es un prototipo para un buen desempeño docente. De acuerdo con la comprobación de sus hipótesis la experiencia en años de ejercicio docente infiere que, a mayor experiencia en el contexto de la docencia, se mejora y es un factor favorable al momento de ser calificado el desempeño de los profesores.

Estos hallazgos son similares a los resultados analizados en la investigación de Salto y Cendón, en su estudio “Incidencia del Desempeño Profesional del Docente de Educación Inicial”, en el cual se determinó que el 53% de docentes presentan un rendimiento destacado en su desempeño laboral y el 39% de docentes evidencian un rendimiento satisfactorio en su desempeño laboral.

Por otro lado, los datos resultados en esta investigación se contraponen a los hallazgos de Gálvez et al., (2018), en su análisis sobre la evaluación del funcionamiento maestro con base en el dominio preparación para el aprendizaje de los estudiantes dentro del Marco para un óptimo funcionamiento en el cual se evidenció que el desempeño se encuentra en un nivel bajo respecto a la preparación de los aprendizajes y la discontinuidad de los fines en el proceso de evaluación. Es así como en comparación con esta investigación se observa que 80% de los docentes han demostrado una evolución en su desempeño laboral a nivel de sus competencias y logros de metas alcanzados.

Así mismo, otra investigación cuyos resultados son contradictorios a los hallados en esta investigación, es la de Gómez (2019), quien describió el desempeño profesional de los maestros de primer nivel en instituciones educativas

del distrito de Chimbote, en el cual obtuvo como resultados que en el campo científico existe un nivel bajo en el 50% de los participantes, en el marco de las responsabilidades en el desempeño de sus funciones un nivel medio del 50% y en el ámbito tecnológico un nivel bajo del 60%, concluyendo que los profesores no presentan compromiso ni apego por su desempeño laboral teniendo limitadas estrategias necesarias para el aprendizaje de los niños, lo que dificulta la mejora de la educación, comparando esta investigación con los resultados obtenidos por este estudio observamos un incremento del 30 % en mejora de sus competencias, un 30 % en aumento del logro de metas lo que plantea un mejor rendimiento académico en los estudiantes.

Los resultados en relación con el nivel de logro de metas según la edad de los docentes de educación inicial muestran, que el 89% de los docentes de 31 a 40 años presentaron un mejor desarrollo en el logro de metas, ubicándose en un nivel alto, seguido del 11% de docentes que se ubican en un nivel medio. En relación con los docentes cuya edad oscila entre los 40 años a más, el 80% de los docentes se ubican en un nivel alto, mientras que el 20% se ubican en un nivel medio. Respecto a los docentes con edades entre los 20 a 30 años, el 73% se ubica en un nivel alto, mientras que el 27% de docentes se ubican en un nivel medio.

Estos hallazgos son similares a los resultados encontrados por Cuestas et al., (2015), quienes examinaron al profesorado de educación física y su desempeño laboral en los centros educativos del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ), de diseño correlacional, evaluando a 7 profesores y 921 alumnos en el desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje, conduciendo al logro de los planteamientos de objetivos, evidenciando que los procesos de enseñanza-aprendizaje adoptados por los docentes son apropiados en el desarrollo de sus aulas porque producen resultados de aprendizaje significativos, esto coincide con esta investigación en la dimensión logro de metas donde se obtuvo que el 80% de docentes alcanza los propósitos planteados para los aprendizajes.

Los resultados referentes al nivel de competencias según la edad de los docentes de educación inicial muestran que el 89% de los docentes de 31 a 40 años presentaron un mejor desempeño en la dimensión competencias, ubicándose en un nivel alto, seguido del 11% de docentes que se ubican en un nivel medio.

Con respecto a los docentes cuya edad oscila entre los 41 años a más, el 80% se ubican en un nivel alto, mientras que el 20% se ubican en un nivel medio. Con relación a los docentes cuyas edades oscilan entre los 20 a 30 años, el 64% de los docentes se ubican en un nivel alto respecto a su desempeño, mientras que el 36% se ubican en un nivel medio.

Por otro lado, Pérez y Kika (2021), en su estudio que tuvo como objetivo determinar el desempeño de las Promotoras Educativas Comunitarias del Programa de Educación Inicial No Escolar de la Provincia Condorcanqui, los resultados obtenidos de los 42 promotores evaluados fue que el 60% se encuentra en un nivel alto, el 24% en un nivel medio y 7% en el nivel muy alto de su desempeño. Pérez y Kika, al comparar los niveles de desempeño laboral se observa que cumplen con un alto desempeño en la utilización de estrategias como actividades autónomas y de atención, juego libre en los sectores y realización de proyectos.

Los resultados obtenidos coinciden con Torres y Arroba (2016), quienes se propusieron determinar cómo las actuaciones didácticas influyen en la calidad educativa del nivel inicial, obtuvieron en sus resultados que el 100% algunas veces diseña estrategias de aprendizaje en función a las necesidades de sus estudiantes, el 50 % de las maestras si presentan el plan de clase al observador mientras el otro 50 % no lo realiza, esto demuestra que con el tiempo, las capacitaciones y los lineamientos en el marco del buen desempeño docente, el desempeño laboral ha mejorado y así la calidad educativa que se ofrece a los niños ha alcanzado el logro de metas y competencias para una buena labor docente.

Los resultados en relación con el nivel de rasgos de personalidad según la edad de los docentes de educación inicial muestran que el 89% de los docentes de 31 a 40 años presentaron un mejor desempeño en la dimensión rasgos de personalidad, ubicándose en un nivel alto, seguido del 11% de docentes que se ubican en un nivel medio. Con respecto a los docentes cuya edad oscila entre los 20 a 30 años, la totalidad de los docentes se ubican en un nivel alto respecto a su desempeño docente, mientras que el 20% se ubican en un nivel medio. En relación a los docentes cuyas edades oscilan entre 41 años a más, el 80% de los docentes se ubican en un nivel alto respecto a su desempeño, mientras que el 20% se ubican en un nivel medio.

Estos resultados se relacionan con los datos hallados por Guzmán (2018), en su investigación de los docentes sobre la evaluación del desempeño laboral en las instituciones educativas públicas de la urbanización Monserrate, Trujillo; obtuvo como resultados que el 66.7% de las docentes de inicial tienen un conocimiento bueno y el 33.3% un conocimiento regular, al nivel de temor que se tiene sobre la evaluación del desempeño docente, el 77.8% tienen un nivel de temor Alto y el 22.2% un nivel de temor Medio, respecto al nivel de disposición que las docentes, el 55.6% de las docentes de inicial presentan una disposición Buena, el 22.2% tienen una disposición Regular y el 22.2% presentaron una disposición hacia la evaluación de desempeño Mala, en relación a esta investigación se observa que el desempeño laboral en los últimos años ha sufrido un cambio favorable incrementando logró en sus metas, competencias y rasgos de personalidad.

Así mismo, Araguillín (2017) en su investigación acerca de los factores de riesgo psicosocial y cómo influyen en el desempeño laboral del profesorado, los resultados determinaron un valor $r_{xy} = 0.5775$ representando una relación media positiva entre variables, esto refleja que los rasgos de personalidad dentro del desempeño docente tienen implicancia al comparar con esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Los docentes presentaron un nivel alto en desempeño laboral en el siguiente orden, de 31 a 40 años en un 89%, seguido de los docentes de 20 a 30 años en un 82% y por último los maestros de 40 años a más en un 80%.
2. En la *dimensión logro de metas*, el 80 % de los docentes alcanzaron un nivel alto, mientras el 20% de docentes evaluados estuvo en el nivel medio.

3. En la *dimensión competencias*, del total de docentes evaluados, más del 70% de docentes alcanzó el nivel alto, mientras que solo el 24% de docentes alcanzó el nivel medio.
4. En la *dimensión rasgos de la personalidad*, los resultados demostraron que el 92% de los docentes se ubicaron en el nivel alto y solo el 8% de docentes en un nivel medio.
5. Según las dimensiones planteadas en esta investigación se concluye que los Rasgos de la personalidad se ubica en primer lugar con un 92%, en segundo lugar, la dimensión logro de metas con un 80% y por último la dimensión competencias con un 76%. Demostrando que la actitud de los maestros es determinante para un buen desempeño de sus competencias y logro de metas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los directivos de la institución continuar con la evaluación docente de tal manera que la calidad educativa mantenga un alto nivel en la mayoría de los docentes.
2. Se aconseja a los docentes mantener una autoevaluación permanente con el fin de corregir errores y responder a cualquier demanda educativa.

3. Se recomienda a los docentes aprovechar los recursos disponibles como capacitaciones, materiales educativos, etc. Con el fin de preservar la calidad educativa.
4. Se sugiere priorizar los aprendizajes, así como el apoyo psicosocial en los estudiantes, más en estos tiempos de pandemia.
5. Se recomienda a los docentes hacer uso de las Tics con el fin de potenciar y gestionar sus conocimientos y de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Anticona, A., & Gaitán, F. (2017). Aplicación de un modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Educativo las Américas S.R.L. de la ciudad de Trujillo - 2016. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2316>
- Araguillín, A. (2017). Influencia de los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa Diez de Agosto. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14038>
- Arias, María Alejandra, y Daniel Tolmos Saponara. (2016). La actividad metaverbal en la enseñanza de la argumentación oral en niños de tercer grado de básica primaria. Zona Próxima (25):49-69. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85350504005>
- Baquero, K. (2015). Estudio de la relación entre el clima laboral y el desempeño, Medido en la Coordinación Zonal de Educación Zona 2. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7280>
- Campos, M. (2017). Cuestionario sobre Desempeño laboral, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1
- Castellanos, J. (2011). Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones. <http://www.gestiopolis.com/concepciones-gestion-desempeno-organizaciones/>
- CEPAL (2020), UNESCO (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904>
- Cuenca, R. (2011). Discursos y nociones sobre el desempeño docente: Diálogos con maestros. Instituto de Estudios Peruanos. <https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/725>

Cuestas, J., & Ibáñez, C. (2015). Análisis de la formación inicial del docente de educación física y su influencia en el desempeño profesional en los centros educativos del Distrito Metropolitano. Quito (DMQ) período 2014-2015.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4901>

Campbell, J. P., McCloy, R.A, Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A Theory of Performance*. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70

Chávez, M. R., & Olivos, M. I. (2019). Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa Modelo Trujillo, 2018 (Tesis de maestría) Universidad Católica de Trujillo.

http://190.223.196.26/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388_B_M_2019.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3era edition. Mc Grawhill.

Durán, A. (2015). Unidades de análisis.

<https://es.slideshare.net/margaraduran/unidades-de-analisis-54758257>

Entonado, F. (2001). *Sociedad de la Información y Educación*. 237.

<http://www.ub.edu/prometheus21/articulos/obsciberprome/blanquez.pdf>

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42 (2), 1-25.

<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

Estrada, L. (2019). El desempeño docente. P. 38.

https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf

Franco, J. V. O. (2009). El género, la edad, la formación profesional y la experiencia docente como factores diferenciadores del desempeño de los profesores en las evaluaciones adelantadas por los estudiantes de la universidad. *Praxis*, 5(1), 138-157. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5907152>

- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Revista Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, S. (2019). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3031>
- Gómez, J. (2019). El desempeño docente del nivel inicial en las instituciones educativas comprendidas en el Distrito de Chimbote, 2017. *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/14557>
- Hernández, C., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. *Madrid: Mc Graw Hill*. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. *México: Mac Grall Hill*.
- Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Inga, J. A., & Vásquez, E. R. (2018). Evaluación curricular y su relación con el Desempeño docente en la Especialidad de Inicial del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Loreto" de Iquitos-2018 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29563/inga_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Louffat, L. (2012). Administración del potencial humano. *Aires, Argentina: Cengage Learning*.
<https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2012/administracion-potencial-humano-louffat/>
- Macahuachi, P., & Gonzales, K. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora De La Esperanza Del Distrito Tambopata Puerto Maldonado—2016. *Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - UNAMAD*.
<http://172.17.1.252/handle/UNAMAD/228>
- Myers, D. (2006). *Psicología*. Ed. Médica Panamericana.
https://books.google.com.pe/books?id=I_OKN3KLPsAC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Minez, Z. (2013). Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el Desempeño Docente. *Revista SAWI, 1(01), Artículo 01*.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/RSW/article/view/260>
- MINEDU (2017). Evaluación del Desempeño Docente Nivel Inicial – Tramo II. (s. f.). Recuperado 5 de noviembre de 2021, de <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicialtramo2/>
- Oliva, Z. (2013). Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente. *Revista SAWI, 1(01), Article 01*.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/RSW/article/view/260>
- OMT (2020). Organización Internacional del Trabajo.
<https://bit.ly/36eTC0x>
- Parella, S., & Martins, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa (2da ed.). (FEDUPEL, Ed.) Caracas. <https://bit.ly/3jWW5o6>
- Pérez, J., & Kiak, L. (2021). Desempeño docente de las Promotoras Educativas Comunitarias de los Programas no Escolarizados de Educación Inicial, *Distrito de Nieva Amazonas: SENDAS, 2(2), 39-57*.
<https://doi.org/10.47192/rcs.v2i2.62>

Pinto, J. (2002). De Frederick Irving Herzberg. 128, 9.

MINEDU (2016). Programa-curricular-educacion-inicial.pdf.

<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-curricular-educacion-inicial.pdf>

Ministerio de Educación (2014). Marco de buen desempeño docente: para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima: MINEDU.

Ruiz, P. (2018). Evaluación del desempeño laboral. Qué es y cómo se desarrolla.

<https://bit.ly/3kuAHqQ>

Rosario, A. R. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima –2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

<https://core.ac.uk/download/pdf/323342228.pdf>

Salto, M. A., & Cendón, A. E. (2019). Incidencia del Desempeño Profesional del Docente de Educación Inicial. *Revista Científica*, 4(13), 160-181.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7036568>

Saavedra, J. (2017). Desempeño laboral de los docentes y el nivel de satisfacción de los padres de familia del Centro Educativo Inicial Particular Mi Pequeño Mundo de Tarapoto.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25446/Saavedra_BJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamayo, M. (1999). El proyecto de investigación. Módulo 5. *Santa Fe de Bogotá: ICFES*.

Trespalacios, J., Vázquez, R., & Bello, L. (2005). Investigación de Mercados. *International Thomson Editores*.

Torres L. & Arroba, R. (2016). Incidencia del desempeño docente en la calidad educativa de nivel inicial y primero de básica de la Escuela de Educación

Básica. Calasancio Victoria Valverde del Distrito Metropolitano de Quito ubicada en la Parroquia Turubamba en el periodo lectivo 2015-2016.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12073>

Vaillant, D. (2016). El Fortalecimiento del Desarrollo Profesional Docente: Una mirada desde Latinoamérica / Strengthening Teaching Professional Development: a View from Latin America. *Revista Journal of Supranational Policies of Education (JoSPoE)*, 5, Article 5.
<https://revistas.uam.es/jospoe/article/view/6656>

Vega, M. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wayne R. (2014). Administración de recursos humanos. México: Pearson.

ANEXOS

ANEXO 1: VARIABLE Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el resultado de las actividades que realiza el trabajador según su experticia acumulada y sus conocimientos técnicos con el logro de los objetivos establecidos por cada distribución de las funciones del profesional teniendo en cuenta que el intercambio social sea el adecuado para mejorar la producción Menéndez, (2007).	El desempeño laboral del Docente se operacionaliza mediante un Test de evaluación de desempeño, la cual está constituido por 20 ítems con respuestas politómicas, trabajando con escala de Likert. (Campos, 2017)	Logro de metas	Eficacia		Ordinal
				Eficiencia	1 - 7	
				Efectividad		
			Competencias	Habilidades y destrezas		
				Objetivo y metas	8 - 14	
				organizacionales		
				Responsabilidad		
			Rasgos de personalidad	Sociabilidad	15 - 20	
Autocontrol						

ANEXO 2 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	INDICADORES
¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los docentes de Educación Inicial en la I.E.1562 Nuevo Horizonte, Trujillo 2021?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral en los docentes de educación inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>-Identificar la <i>dimensión del logro de metas</i> del desempeño laboral en los docentes de Educación Inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo, 2021.</p> <p>-Identificar la <i>dimensión competencias</i> del Desempeño Laboral en los Docentes de Educación Inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo, 2021.</p> <p>Identificar la <i>dimensión rasgos de personalidad</i> del Desempeño Laboral en los Docentes de Educación Inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo, 2021</p>	<p>Artículos científicos</p> <p>-(Olivia, 2013).</p> <p>- Pérez y Kiak (2021),</p> <p>- Gálvez et al., (2018)</p> <p>Tesis</p> <p>-Araguillín (2017)</p> <p>-Torres Y Arroba (2016)</p> <p>-Cuestas et al., (2015)</p> <p>-Baquero (2015)</p> <p>-Gómez (2019)</p> <p>- Macahuachi y Gonzales (2017)</p> <p>-(García, 2019)</p> <p>Saavedra (2017)</p> <p>Anticona y Gaitán (2017),</p> <p>Guzmán (2018)</p>	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo-</p> <p>Nivel: descriptivo</p>	<p>Constituida por 25 docentes de la I.E nª 1562 nuevo horizonte</p>	<p>Encuesta</p>	<p>-Eficacia, Eficiencia y efectividad</p> <p>-Habilidades, destrezas, objetivo, metas, organizacionales y la responsabilidad.</p> <p>-Sociabilidad y Autocontrol.</p>
			Diseño	Muestra	Instrumento	
			<p>No experimental</p>	<p>25 docentes de la I.E nª 1562 nuevo horizonte</p>	<p>Cuestionario</p> <p>ITEMS</p> <p>20</p> <p>ESCALA</p> <p>ordinal</p>	

ANEXO 4: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Indicaciones: Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre

N. º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
LOGRO DE METAS						
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución					
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
COMPETENCIAS						
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
RASGOS DE PERSONALIDAD						
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores.					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					
TOTAL						

Fuente: Adaptado de (Campos, 2017).

ANEXO 5: BASE DE DATOS DE LA MUESTRA PILOTO PARA LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO “DESEMPEÑO LABORAL”

N°	Logro de metas							Competencias							Rangos de personalidad					Sumatoria	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		P20
1	1	5	3	5	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	69
2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	71
3	1	4	2	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	2	4	1	4	55
4	2	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	78
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	84
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
7	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	90
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
9	4	2	3	4	2	2	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	64
10	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	78
11	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	86
12	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	81
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	80
14	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	71
15	4	1	4	1	5	5	4	4	4	1	4	5	4	4	4	1	3	1	4	4	67
16	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	90
17	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	71
18	2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	66
19	4	4	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	3	5	4	5	5	4	69
20	1	5	2	5	1	4	3	5	2	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	69
Promedio	3.4	4.05	3.75	4.2	3.5	4.2	3.4	3.95	3.45	4.05	3.45	3.95	3.5	4.25	3.75	3.95	3.6	4	3.55	4.05	
Des. Est,	1.3	1.05	0.85	1.0	1.24	0.77	0.88	0.6	1.15	0.94	1.1	0.76	0.95	0.55	0.79	1.05	0.68	0.92	0.89	0.6	
Varianza	1.6	1.1	0.72	1.0	1.53	0.59	0.78	0.37	1.31	0.89	1.21	0.58	0.89	0.3	0.62	1.1	0.46	0.84	0.79	0.37	17.0710526
Varianza total	114.997																				114.997368

BAREMOS DE LA VARIABLE Y SUS TRES DIMENSIONES

Niveles	Desempeño laboral	Logro de metas	Competencia	Rasgos de personalización
Alto	74 – 100	27 – 35	27 – 35	22 – 30
Medio	47 – 73	18 – 26	18 – 26	14 – 22
Baja	20 – 46	7 – 17	7 – 17	6 – 13

ANEXO 6:

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El Alpha de Cronbach se utiliza para determinar el coeficiente de confiabilidad del instrumento.

Hernández et al., (2014) hacen referencia que, la confiabilidad varía según el número de indicadores o elementos específicos contenidos en el instrumento de medición.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,896	20

Estadísticas de total de elemento

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

Preg.1	72,60	98,884	,575	,890
Preg.2	71,90	106,095	,361	,897
Preg.3	72,20	100,800	,789	,884
Preg.4	71,75	106,092	,381	,896
Preg.5	72,45	97,313	,663	,887
Preg.6	71,75	107,461	,436	,894
Preg.7	72,55	103,313	,608	,889
Preg.8	72,00	111,684	,231	,898
Preg.9	72,50	97,316	,724	,885
Preg.10	71,90	104,832	,479	,893
Preg.11	72,50	98,474	,702	,886
Preg.12	72,00	107,895	,414	,894
Preg.13	72,45	100,682	,707	,886
Preg.14	71,70	107,589	,623	,891
Preg.15	72,20	103,747	,664	,888
Preg.16	72,00	105,158	,406	,895
Preg.17	72,35	105,713	,630	,890
Preg.18	71,95	110,997	,163	,901
Preg.19	72,40	103,832	,574	,890
Preg.20	71,90	109,147	,434	,894

De esta manera se corroboró que el instrumento sobre el desempeño laboral aplicados a los docentes de educación inicial es completamente válida y confiable.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N.º 1562 “NUEVO
HORIZONTE”**

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

Mg. Santos Leonila Requena Sifuentes, directora de la Institución Educativa Inicial N.º1562 “Nuevo Horizonte”, identificada con DNI N.º 19700237.

AUTORIZO

A las señoritas **Cuba López Lesvi Yasmin**, identificada con **DNI N.º 70751957** y **Franco López Heurit Danitza**, con **DNI: 70682676**, estudiantes del X ciclo de la especialidad de educación inicial, de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo aplicar su instrumento de recojo de datos para su investigación.

Se expide la presente autorización para los fines que estimen conveniente las partes interesadas.

El Porvenir 12 de
diciembre del 2021

Atentamente

**Calle Liberación N.º 2098 Sector Miguel Grau – El Porvenir
Trujillo- La Libertad**

Correo electrónico: 1562nuevohorizont @gmail.co

**Facebook: Institución Educativa
Nuevo Horizont**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GASTAÑADUI YBAÑEZ LYLI ANA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de EDUCACIÓN INICIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL EN LA I.E. 1562 NUEVO HORIZONTE, TRUJILLO, 2021", cuyos autores son FRANCO LOPEZ HEURIT DANITZA, CUBA LOPEZ LESVI YASMIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 29 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GASTAÑADUI YBAÑEZ LYLI ANA DNI: 17931820 ORCID: 0000-0001-7953-5371	Firmado electrónicamente por: GASLYLI el 29-11- 2022 12:00:36

Código documento Trilce: TRI - 0460921