



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El desempeño laboral de los docentes de la institución educativa  
privada Mater Et Magistra – San Juan de Lurigancho**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Huaynate Atahuaman Jennifer Patricia (ORCID: 0000-0002-5641-0362)

Soto Crespo Hans Alexander (ORCID: 0000-0002-6418-2582)

ASESOR:

Mgtr. Romero Pacora Jesús (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

## **Dedicatoria**

A Dios, a mis padres Jacinto y Selmira, y a mi esposo Saúl por su apoyo incondicional por haberme inculcado sus enseñanzas y valores; que me guiaron durante mi vida y que son mi mayor inspiración para poder surgir día tras día.

Jennifer Patricia

Quiero dedicar este trabajo a mis padres por haberme dado la oportunidad de poder estudiar esta carrera que tanto amo.

Hans Alexander

## **Agradecimiento**

A Dios por darme la vida, la fuerza y que me ha permitido recorrer el camino que hasta ahora he transitado en mi vida personal y académica; a mis padres por su apoyo incondicional y por ser el promotor de mis sueños y anhelos, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí.

Jennifer Patricia

Agradezco a Dios por permitirme vivir cada momento de mi vida y poder disfrutar de todos estos momentos en la universidad.

Hans Alexander

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

## Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de las variables	18
Tabla 2: Estadística de fiabilidad desempeño laboral	21
Tabla 3: Frecuencia estadística de la variable Desempeño laboral	22
Tabla 4: Frecuencia estadística de la dimensión conocimientos	22
Tabla 5: Frecuencia estadística de la dimensión habilidades	23
Tabla 6: Frecuencia estadística de la dimensión personalidad	23
Tabla 7: Frecuencia estadística de la dimensión compromiso	24
Tabla 8: Frecuencia estadística de la dimensión expectativa	24

## Índice de anexos

Anexo 1: Instrumento	37
Anexo 2: Formato de validación de cuestionario	39
Anexo 3: Matriz de consistencia	43
Anexo 4: Cuadro de especificaciones de la variable	44
Anexo 5: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento	45
Anexo 6: Autorización de validación del cuestionario	48
Anexo 7: Base de datos	49
Anexo 8: Base de datos notas de los alumnos de la I.E Mater et Magistra	51
Anexo 9: Autorización de la entidad	53
Anexo 10: Índice de figuras	54

## Resumen

La presente investigación se realizó el propósito en determinar el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra del distrito San Juan de Lurigancho. La investigación de tipo descriptiva simple, de tipo básico con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 docentes que trabajan en la institución educativa, se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento se empleó un cuestionario aplicado con la escala de Likert que fue validado por juicio de expertos de la Universidad César Vallejo, la confiabilidad la encontramos con el Alfa de Cronbach y los resultados fueron procesados en el software estadístico. Derivando mecanismo Spearman 0.955, el cual nos indica que la confiabilidad es muy alta, a mayor cercanía al 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. En definitiva se determinó el desempeño laboral de los docentes es un nivel medio ya que el 63.3% docentes no se desempeñan correctamente para el aprendizaje de los alumnos de la institución educativa, además 33.3% de los docentes si se desempeñan un buen trabajo con sus alumnos, y por último un 3.3% de los docentes no llegan a desempeñarse en sus labores pedagógicas.

**Palabras claves:** desempeño laboral, docentes, pedagogía.

## **Abstract**

The present investigation was carried out with the purpose of determining the work performance of teachers in the Mater Et Magistra Private Educational Institution of the San Juan de Lurigancho district. Simple descriptive research, basic type with a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 30 teachers who work in the educational institution, the survey technique was used and as an instrument a questionnaire applied with the Likert scale was used that was validated by the judgment of experts from the César Vallejo University, the reliability is found with Cronbach's Alpha and the results were processed in the statistical software. Deriving the Spearman 0.955 mechanism, which indicates that the reliability is very high, the closer it is to 1, the greater the internal consistency of the items analyzed. Ultimately, the work performance of the teachers was determined is a medium level since 63.3% teachers do not perform correctly for the learning of the students of the educational institution, in addition 33.3% of the teachers do a good job with their students , and finally 3.3% of teachers fail to perform in their pedagogical work.

**Keywords:** job performance, teachers, pedagogy.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las instituciones confrontan una globalización muy versátil, para esto las organizaciones tienen que estar preparadas para los distintos cambios que se están dando, por lo cual que pongan mayor énfasis en sus colaboradores, en su desempeño, pues, ellos son la razón de ser; por lo tanto puedan ser capaces de entrar a un mercado competitivo y eficaz.

A continuación, la revista Scielo por Haider, Jabeen & Ahmad (2018) fundamentando la igualdad operativa de los colaboradores procedentes permiten fomentar las resoluciones distributivas, ofreciendo entablar de manera positiva la armonía laboral. (p. 30) En cuanto, Ramos, Barrada, Fernández & Koopmans (2019) reuniendo asociaciones basados en las actitudes experimentadas en el incremento de la productividad estructurada organizacional. (p. 196) Así pues, López, Aragón, Muñoz & Tornell (2021) especificando las aportaciones en relación por diferentes sucesos intervenidos por medio de procesamientos operativos regularizados en conseguir comunicación acertada. (p. 317) Luego, Imran & Mohammed (2020) priorizando incrementar las percepciones esperadas de los colaboradores en asegurar valoración determinada por medio de refutaciones motivacionales para conseguir mayor dependencia comunicable. (p. 195)

Sin embargo, la revista Proquest por Ye, Liu & Gu (2019) derivando subordinados reconocen sus actividades asignadas la máxima demostración para mejorar completamente las acciones desarrolladas a través de elecciones progresivas para garantizar eficiencia productiva. (p. 708) Conforme, Clercq, Haq & Azeem (2018) determinando condiciones operativas basadas en las percepciones demostradas de los subordinados puede ayudar a mejorar el desempeño laboral mediante la utilización de diversas competencias institucionales dominantes. (p. 892) Además, Ali, Fazal, Imran & Rawdha (2020) direccionando definir los comportamientos accionada por los equipos operativos programados para optimizar ponderaciones logrados en obtener sostenibilidad equivalente. (p. 299) De nuevo, Heidemeier & Moser (2019) clasificando dirigir los desempeños desarrollados en diferentes aspectos programados, se ha

demostrado diversos procedimientos complementarios en contribuir las actividades funcionales eficientes. (p. 2)

Buscando el éxito de cualquier organización depende de que sus asistentes sientan que los objetivos de esa organización están alineados con sus propios objetivos personales y la capacidad de satisfacer sus expectativas y necesidades. Reflejando cómo trabajan los subordinados y en lo que hacen intervenciones operativas.

En una publicación emitida en el artículo de “EcuRed” el 24 de septiembre de 2018, con la publicación “Desempeño Laboral” indica que el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas como un sistema, es necesario tomar en cuenta saber las necesidades, preferencias y habilidades de cada colaborador, de esa manera poder saber cuál sería el puesto conveniente para todos ellos. También es identificar cuál es la condición presente de cada colaborador, ya que esto dependerá definir las prioridades complementarias trazadas en la institución.

En la actualidad, en nuestro Estado, según un análisis llevado a cabo por Enrique Pérez-Wicht, coordinador del Centro de Liderazgo para el Desarrollo de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa, señaló que la disposición de las compañías cambió, es decir, no solamente se proyectan en conseguir las metas propuestas, sino además en la sabiduría emocional. Y es que un trabajador motivado y comprendido en su entorno gremial puede llegar a ser 80% más benéfico. Agregó además que si la organización se maneja a nivel nacional, las organizaciones en el Perú ven como un buen desempeño laboral se ve reflejado en sus trabajadores para la ejecución de sus funciones dentro del puesto de trabajo, pero también no se debe olvidar que influyen mucho los factores motivacionales y las evaluaciones de desempeño. En una publicación emitida por el diario El Comercio el 06 de abril del 2017, David Fischman en su publicación “Evaluaciones de desempeño” indica que un 50% de personas opinan que las evaluaciones de desempeño efectuadas hacia su persona son injustas, además uno de cada cuatro empleados no está de acuerdo con dichas evaluaciones. A su vez un 28% de gerentes de talentos humanos supone que los jefes y gerentes solamente llenan los cuestionarios de evaluación de funcionamiento por llevar a

cabo y salir del asunto. Pero si se logra ver estas evaluaciones de forma positiva permitirán que las personas sean informadas de su desempeño de forma periódica y, como consecuencia, se pueda generar ascensos y aumentos de sueldo. Ahora si se logra ver estas evaluaciones de forma negativa pueden sentir los trabajadores que es un proceso burocrático que no aporta valor.

La problemática educativa más grave que perjudica a las niñas y niños del Perú, en una publicación emitida por el diario “El comercio” titulado “Aún no llegamos al nivel deseado en educación” publicado el 03 de septiembre del 2018. Este problema principalmente se genera en colegios estatales y en zonas rurales, han presentado un nivel existente de comprensión lectora y razonamiento matemático. Se trata de dos competencias básicas del proceso de aprendizaje sin las cuales las niñas y los niños peruanos verán limitado su desarrollo integral y sus oportunidades de llegar a la adultez como adultos productivos y ciudadanos plenos. Según la última evaluación PISA, demuestra el nivel de los escolares peruanos en ciencias, matemática y comprensión lectora mejoró en los últimos tres años, no obstante, pese estas mejoras, el Perú sigue ubicándose en los últimos puestos de la lista.

También se puede observar los materiales distribuidos por el Ministerio de Educación, que presenta un déficit en su contenido, es decir, con errores tanto en la ortografía como en los resultados de los ejercicios matemáticos, además en las zonas rurales a veces no son distribuidos en su totalidad a los centros educativos, por lo cual se ven afectados los niños y este se debe a la falta de una buena política de recursos humanos para los docentes en consiguiente este género este gravísimo problema posiblemente uno de lo que más influyen en la mala calidad de educación.

Mater Et Magistra, es una institución educativa privada, que cuenta con 2 niveles, como: nivel primario y el nivel secundario, el trabajo realizado en la institución educativa Mater Et Magistra, a lo largo del lapso del tiempo se hizo mirar que los docentes no se sienten a gusto con el trato que se les brinda, también se observó que no tienen ningún reconocimiento por parte de la dirección, hacia el trabajo realizado por cada docente.

Se ha notado que uno de los más importantes inconvenientes es que los docentes no se sienten involucrados con la institución educativa Mater Et Magistra, ya que ellos no llegan a desarrollar sus clases de los temas establecidos sólo desarrollan unos cuantos temas y sólo lo hacen por obligación, en consecuencia los docentes se sienten desmotivados e incluso incómodos mientras realizan sus labores, esto se debe a que los docentes creen que su trabajo no es reconocido ni recompensado.

En cambio, la revista Scielo por Moscoso & Salgado (2021) determinando incrementar la eficacia procedente que corresponde asignar colaboradores encargados mediante asesoramientos prácticos constructivos, garantizando fomentar la sostenibilidad correctiva. (p. 125) Así mismo, Fogaça, Coelho, Ferreira & Torres (2021) promoviendo las circunstancias motivacionales del gremio operativo, estableciendo reuniones recreativas para priorizar los nexos comunicativos de la compañía comercial. (p. 3) Igualmente, Aguado, García & Rodríguez (2019) planeando claramente las ejecuciones programadas en dedicar los cargos asignados en diferentes sectores para mantener sustentable la productividad. (p. 54) También, Rich, Lepine & Crawford (2017) se enfoca mediante ocupaciones y desenvolvimiento que muestra los subordinados en el área laboral, teniendo el convenio de cooperación operacional con los objetivos propuestos. (p. 2)

Asimismo, Salgado, Blanco & Moscoso (2019) programando las entidades empresariales se identifican gestionar acciones competitivos, procesadas mediante calificaciones creadas por la intervención productiva. (p. 96) En cuanto, Martins, Zerbini & Medina (2019) incorporando programaciones supervisadas para registrar diversas condiciones experimentadas en proporcionar inducciones adicionales para aumentar las acciones destinadas. (p. 30) Además, Vargas & Flores (2019) definiendo resaltar las ponderaciones acumuladas a través de acciones colectivas incrementales, representando registros de modificaciones coordinadas para mejorar las funciones serviciales previstas. (p. 542) En definitiva, Andrade, Queiroga & Valentini (2020) promoviendo denominar valoraciones de las actividades registradas para adquirir resultados beneficiarios de los sectores operativos funcionales en buscar eficiencia equilibrada. (p. 542)

Cuando el docente se encuentra desmotivado pierde las ganas de trabajar, esto genera que baje su rendimiento, pierde el entusiasmo y se vuelven conformistas con los pocos temas dictados a los alumnos. Donde su desempeño se ve afectado ya que esto conlleva a que gran cantidad de los alumnos tienen rendimiento muy bajo como se puede observar en el Anexo 09, las bajas calificaciones de los alumnos, por lo cual los padres se encuentran preocupados por la situación que se está viendo en la institución.

## II. MARCO TEÓRICO

Para empezar, Lobato (2018). Titulada “Estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral en el hotel Casa Real de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo 2018”. Tesis para optar el título de Ingeniería en Gestión Turística y Hotelera. La investigación tiene como objetivo principal proponer estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral en el Hotel Casa Real de la ciudad de Riobamba, el mismo que lleve al establecimiento al éxito laboral. Toma como estrategias gerenciales a la Innovación y a la calidad; sustentado por González. Mientras que el desempeño laboral tiene como elementos: Metas institucionales por áreas o dependencias, compromisos laborales, condiciones de resultado, evidencias o soportes y evaluaciones de gestión por áreas o dependencias; sustentado por Coulter. La metodología de investigación fue inductiva. Derivando agrupaciones acumuladas mediante especificaciones sugeridas, también se usaron pruebas estadísticas paramétricas y el instrumento del cuestionario en la encuesta, donde la población estaba constituida por 250 personas que visitan mensualmente las instalaciones del hotel, la muestra sería de 100 personas. Los datos procesados fueron en el programa Microsoft Excel basado en el análisis de gráficos y tablas. El 62% de los visitantes piensan que el desempeño de los colaboradores dentro del Hotel es regular por lo tanto a la gran mayoría de clientes no les agrada el trato, el 20% recibió un mal servicio y solamente el 18% recibió un buen servicio y un 0% califica de excelente por lo que se necesitan realizar cambios.

Este proyecto es muy útil para la investigación ya que aporta establecer propuestas innovadoras en el desempeño de los trabajadores dentro de la organización, que implemente el buen funcionamiento de sus labores, trazando metas, y comprometiéndose al crecimiento de la organización, con el fin de otorgar un servicio innovador y de calidad, que brinde un crecimiento profesional y económico en la organización.

Por un lado, Fernández, (2016). Titulada “Evaluación del desempeño del personal del colegio Hispanoamericano Cobán A.V.”. Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología Industrial. La investigación tiene como objetivo principal realizar la evaluación del desempeño del personal del Colegio Hispanoamericano,

tomando como método para la realización de la misma el de 360° que consta de 16 preguntas. La metodología de investigación fue descriptiva. Para obtener los resultados se utilizó un cuestionario de evaluación del desempeño de Fernández donde se evaluó a los trabajadores en los 4 aspectos: planificación con puntuación de 270 esto quiere decir que se encuentra en el campo satisfactorio y aplicación de conocimientos, creatividad, iniciativa y formación con una puntuación de 243, se encuentra en el campo insatisfactorio, asistencia con puntuación 305 en el campo satisfactorio y desempeño en el trabajo con puntuación de 276, en el campo satisfactorio. Dicho instrumento estaba dirigido al personal docente, administrativo y operativo en el cual unos a otros evaluaban el cumplimiento de sus tareas dentro de la institución; sustentado por Fernández. Lo recomendable es reforzar el buen desempeño de sus trabajadores por medio de compensaciones, reconocimientos o felicitaciones, línea de carrera para lograr mantener el rendimiento satisfactorio.

Este proyecto será de gran alcance para la investigación porque permite conocer qué tan importante es la práctica laboral mediante la intervenciones de operativas, registrando implica cuán fundamental es manifestar los subordinados una adecuada estimulación y gestión del progreso hacia una misma dirección, es decir, acorde con los objetivos organizacionales, este tipo de accionar genera que los trabajadores tengan seguridad que su labor será reconocida en el tiempo.

Ahora bien, Collantes (2017). Titulada. “El desempeño laboral de los colaboradores del departamento de transporte de la empresa compañía minera Poderosa S.A, Vijus –Pataz –La Libertad 2017”. Tesis para optar el título profesional de licenciada en Administración de la Universidad Privada del Norte. Esta investigación tiene como objetivo principal medir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del departamento de transporte de la empresa Compañía Minera Poderosa SA, en el anexo de Vijus Pataz-La Libertad. Tiene como autores a Chiavenato y a Bedoya para definir la gestión de desempeño. La investigación es no experimental de diseño descriptivo transversal .Se determinó la muestra del presente trabajo considerándose el total de la población conformada por los 34 colaboradores del departamento de transporte de la empresa compañía minera Poderosa SA, Vijus – Pataz.. Para el análisis de datos, el resultado se

presenta en el reporte obtenido por el Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0,912 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados respecto al Instrumento utilizado (Longitud igual) = 0,926, Alfa de Cronbach = 0,912. Concluyendo que el 52,9% de los evaluados están dentro del promedio, en cuanto se refiere al desempeño laboral de los colaboradores del departamento de transporte de la empresa Minera Poderosa SA, ubicado en el anexo de VijusPataz- La Libertad 2017.

El presente proyecto permite reconocer en la investigación el aporte de la magnitud que representan las intervenciones funcionales mantiene dentro de una organización de acuerdo al tipo de estudio y el instrumento que se utilizará en el trabajo de investigación. Donde se concluyó a que el 52.9% de los trabajadores, si efectúan un buen desempeño en sus áreas de trabajo.

En cambio, Belevan (2014). Titulada "Calidad del desempeño docente en la institución educativa Jesús Maestro del distrito de Moche, 2014". Tesis para optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Privada Antenor Orrego. Esta investigación tiene como objetivo principal fue determinar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche, 2014. Las teorías en la que se sustenta esta investigación son la teoría de Ausubel, la teoría de Vygotsky. Registrando diversas indagaciones descriptivas correlaciones, además denominando definir diferentes modificaciones transversal funcionales, derivando agrupaciones acumuladas 42 subordinados encargados cuestionados interrogados, para que respondan las preguntas del cuestionario del instrumento cuyos resultados en la escala de Likert se observa de un total de 42 docentes ,el 10% de los docentes son sobresalientes, el 90 % de los docentes son suficientes, 0% de los docentes es básico y 0 % de los docentes es deficiente.

El presente proyecto es trascendental para la investigación que se está realizando pues permitirá saber el alcance mediante diferentes condiciones laborales de los subordinados dentro de una organización de acuerdo al tipo de estudio y el instrumento que se utilizará en el trabajo de investigación.

Al principio, Castellón (2015). Titulada “Desempeño del profesional de enfermería en la atención del puerperio durante el servicio rural y urbano marginal de salud, en establecimientos de salud I – 1 de las Redess Melgar, Azángaro y Puno 2014.”. Tesis para optar el título profesional de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Esta investigación tiene como objetivo principal determinar el desempeño del profesional de enfermería SERUMS en la atención del puerperio durante el servicio rural y urbano marginal de salud, en establecimientos de salud I-1 de las REDESS Azángaro, Melgar y Puno 2014. El tipo de investigación es no experimental básica descriptiva. Tiene como autores base a Chiavenato y a Urbina con la evaluación del desempeño. Derivando procesar las diversas cuestiones instrumentales interrogadas mediante agrupaciones acumuladas 42 enfermeras y se tomó como muestra a 6, se realizó un cuestionario y para dar veracidad a las respuestas se utilizó una guía de observación. Los instrumentos fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad, llegando a resultar el alfa de Cronbach de 0.81. Este resultado nos indica que el desempeño laboral de las enfermeras SERUMS en la atención del hospital, es regular, el 17% corresponde a las enfermeras que laboran en la REDESS Melgar, 33% a la REDESS Puno y 50% a la REDESS Azángaro.

Este proyecto es de consideración para la investigación que se está realizando pues permitirá reconocer el desempeño laboral de los trabajadores dentro de una organización de acuerdo al tipo de estudio y derivando mecanismos instrumentales definidas en la indagación refutada.

Sin embargo, Manrique & Rodriguez (2017). Titulada “Desempeño laboral en enfermeras (os) de los servicios de hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016”. Tesis para optar el título profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa .Esta investigación tiene como objetivo principal analizar el nivel de desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, MINSA, Arequipa 2016. Tiene como autores base a Peplau, Rogers, Johnson para explicar el desempeño profesional de enfermería. El tipo de investigación es no experimental básica descriptiva simple, diseño trasversal. Derivando procesar las diversas cuestiones instrumentales interrogadas mediante agrupaciones acumuladas 71

enfermeras, con un grado de confiabilidad (alfa de Cronbach) de 0.60; con 20 ítems de medición ordinal relacionado a 3 dimensiones las cuales son: Relaciones Interpersonales, Experiencia o Habilidad Práctica y Satisfacción Laboral.

La presente investigación es conveniente para la investigación ya que ayudará a reconocer las propuestas innovadoras que forjarán en el desempeño de los trabajadores dentro de la organización, desarrollando el buen funcionamiento de sus labores, estableciendo metas a mediano plazo, y comprometerse al avance definido en la institución.

Definiendo acontecimientos actualizados van encaminadas direccionadas para definir acontecimientos trazados. Pero, para cumplir dichos objetivos se tiene que tomar en cuenta el capital humano, toda persona que ejerce funciones adentro de una compañía es piezas fundamental priorizar propósitos definidos tanto personales como institucionales.

Asimismo, Kretchmar (2017) “desafiar eficazmente los desafíos de un ambiente competidor, puesto que solamente los ideales alcanzarán la permanencia y continuidad en un período” (p. 5).

Además, Chiavenato (2011). Mencionó que:

Este es el comportamiento del titular encargado. Derivando diversos acontecimientos definidos situacionales, adquiriendo agrupaciones acumuladas de comensales frecuentes y depende de muchos factores condicionantes [...] También es un esfuerzo individual, ya que depende del talento y la capacidad del individuo, y de la conciencia de su rol. (p. 356)

Indicando demostrar desempeños intervenidos mediante acciones o comportamientos que se perciben en los subordinados con el fin de poder lograr las metas, ya que constituyen una competencia específica para poder alcanzar las metas marcadas por la empresa. De hecho, el desempeño profesional es el motor más importante que una empresa desarrolla con sus colaboradores, quienes actúan sobre sus conocimientos, como la competencia y competencia individual.

Según Arias (2011), mencionó que:

Registrando definir diversos rendimientos disminuidos mediante diferentes circunstancias desarrolladas. Puede describirse diferentes aspectos tecnológicos, herramientas, máquinas, procedimientos de gestión, políticas y cultura inmersas en la organización así como en el entorno del individuo: valores, costumbres, filosofías y derecho. En cuanto a las personas, podemos citar principalmente los siguientes: conocimientos, habilidades, carácter, compromiso y expectativas. (p. 377)

Los factores que menciona Arias son indispensables para el manejo del desempeño dentro de una organización, los trabajadores que cuentan con un alto desempeño se debe al compromiso que tienen con la institución como para ellos mismos, el hacer un buen uso de sus habilidades para un buen desenvolvimiento de sus funciones dentro del puesto de trabajo permitirá que las instituciones evalúen el entorno en el que se encuentran y si este entorno es el mejor para la obtención de un buen desempeño. Para ello las dimensiones que indica el autor son el perfil del alto desempeño y la evaluación del desempeño.

Asimismo, Arias (2011) consideró las siguientes dimensiones:

- Dimensión 1 : Conocimiento
- Dimensión 2: Habilidades
- Dimensión 3: Personalidad:
- Dimensión 4: Compromiso
- Dimensión 5: Expectativas

También, Chiavenato (2011), indicó:

El desempeño laboral es el comportamiento del ocupante del cargo. El desempeño es situacional en extremo, varia de persona a persona y depende de innumerables factores condicionantes que influyen poderosamente [...] también es el esfuerzo individual donde depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñara. (p. 356)

Priorizando sostener las diferentes acciones desarrolladas mediante comportamientos condicionados, garantizando percepciones de subordinados en optimizar metas trazadas, y que constituyen una estrategia individual para lograr las metas marcadas por la empresa. De hecho, las habilidades profesionales son el mayor medio por el cual una organización se desarrolla con las personas que trabajan con sus conocimientos, como las habilidades y habilidades individuales.

Ahora bien, Chiavenato (2011), señaló las siguientes dimensiones:

- Comportamiento del trabajador
- Estrategia individual:
- Habilidades:
- Competencias

En definitiva, Bohlander (2013). Mencionó:

Sintetizando definir procesamientos operativos para gestionar creaciones de condiciones intervenidas para desarrollar las acciones destinadas, garantizando contribuir eficiencia correspondiente en las metas trazadas en la institución empresarial. (p. 344)

Explica para que los colaboradores de una entidad desarrollen actividades funcionales en diferentes ámbitos asignados; también existe un factor muy importante que es el ambiente laboral, si un ambiente no es agradable o adecuado para el trabajador no se va a sentir a gusto en el trabajo pero si un ambiente es cálido y acogedor, por ende el colaborador tendrá un desempeño satisfactorio.

Después, Snell & Bohlander (2013), mencionó las siguientes dimensiones:

- Conductas.
- Comportamiento.
- Retroalimentación.

El desempeño laboral según Robbins & Coulter (2014):

Denominando sugerir comportamientos sugeridos para obtener mayores tiene que ver con todo lo relacionado, de acuerdo con la definición, es el

producto terminal de una acción. Puede derivarse de muchas horas de intensos ensayos antes de dar un concierto, cientos de kilómetros de práctica antes de competir en una carrera, o prácticamente de ejecutar los trabajos laborales con eficiente y eficazmente como resulte posible, en otro caso, el desempeño es el resultado de todas esas actividades. (p. 271)

En toda institución la realización de actividades realizadas por los empleados, están arraigadas bajo una supervisión, evaluación o revisión periódica, con dicho desempeño se logra la decisión del colaborador idóneo para que continúe realizando sus actividades dentro de la institución, a mejor desempeño realizado por el empleado, la institución conseguirá cumplir con las metas propuestas.

Para empezar, Robbins & Coulter (2014) “El desempeño organizacional es la sumatoria de los resultados de las funciones laborales programadas de la empresa” (p. 271).

Para ello existen 3 puntos primordiales para la medición: la medición del desempeño, el control del desempeño de los colaboradores y los instrumentos para calcular el desempeño organizacional.

Asimismo, Robbins & Coulter (2014), indicó las siguientes dimensiones:

- Productividad organizacional
- Eficacia organizacional
- Clasificaciones industriales y empresariales

Sintetizando sostener acontecimientos registradas mediante diferentes argumentaciones refutadas: Sintetizando definir el Problema general: ¿Cuál es el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho? Además, Problemas específicos: Primero ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho? Segundo ¿Cuáles son las habilidades de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho? Tercero ¿Cómo es la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho?

Cuarto ¿Cuál es el compromiso de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho? Quinto ¿Cuáles son las expectativas de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho?

El propósito del estudio justificado teóricamente está basado en la presencia y valor de la investigación recogida de citas, autores reconocidos como Arias para el desempeño laboral debido a que se da una peculiaridad significativa dentro del sector Educación, además registrando procesamientos instrumentales destinadas para realizar mediciones mediante condiciones laborales de cada colaborador de la institución, por lo tanto es importante porque ahí sabemos si se llega a alcanzar los objetivos o no de la empresa.

Esta investigación metodológica busca determinar el nivel de influencia que tiene el desempeño laboral de la institución Educativa Privada Mater Et Magistra, para desarrollar este trabajo se propone estudiar los procesos y procedimientos accediendo a escoger diversas situaciones, y realizar estrategias de mejora, por medio de la medición de los datos se ejecutara el análisis de las variables, mediante SPSS. Esta investigación va generar conocimientos y más formas de realizar una investigación y a la vez siendo muestra y ayuda para que otros investigadores desplieguen sus trabajos de investigación basados en la interrogante conceptual aplicado.

El objetivo de la investigación práctica justificada se extiende atendiendo a las exigencias que tiene la institución. Tiene como finalidad indagar y buscar estrategias de solución que proponen y sean utilizados en el desempeño laboral y dicha información servirá a institución Educativa Privada Mater Et Magistra.

Esta investigación justificada socialmente tiene como propósito reforzar a los docentes de la institución Educativa Privada Mater Et Magistra, el desarrollo de la investigación favorecerá porque se trata de buscar soluciones antes los problemas que ocurren hoy en día, y sobre todo beneficiara a la institución con información confiable y de esta manera se podrá tomar acciones que ayuden a contribuir con el progreso de los alumnos con estrategias de evaluación de

desempeño laboral que puedan mejorar el rendimiento y desempeño laboral en los docentes de la institución Educativa Privada Mater Et Magistra.

En cambio, Galán (2009), mencionó que no todas las investigaciones llevan hipótesis, según el tipo de investigación (descriptivo simple), no las requieren, es suficiente plantear algunas preguntas de investigación se podría definir a la hipótesis como una suposición de una cosa posible, de la que sale una consecuencia, por lo tanto hipótesis es una suposición o afirmación que debe de comprobarse empíricamente.

Definiendo direccionar el objetivo general: Determinar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho. También, objetivos específicos: Identificar los conocimientos de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho. Analizar las habilidades de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho. Identificar la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho. Identificar el compromiso de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho. Identificar las expectativas de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Asimismo, Hernández, Fernández & Baptista (2010) “Denominando definir deducciones intervenidas mediante percepciones sugeridas para analizar diferentes fenómenos ocurridos en las determinaciones asignadas” (p.149).

Registrando diferentes indagaciones descriptivas correlacionales, además denominando definir modificaciones transversales funcionales en priorizar diversos propósitos definidos en las especificaciones cuestionadas.

En definitiva, Valderrama (2013) “Derivando procesamientos dirigidos en sostener diversas refutaciones definidas, sintetizando interrogantes conceptuales determinadas en recopilar agrupaciones de indagaciones consecutivas” (p. 27).

Priorizando definir indagaciones descriptivas simples, garantizando diferentes descripciones de las diversas actividades operativas en la institución empresarial, fomentando procedimientos progresivos para realizar mediciones validadas de refutaciones investigadas.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Definiendo deducciones de las derivaciones conceptuales aplacidas en la institución empresarial, procesando mediciones consecutivas de indicadores estudiadas mediante mecanismo de consistencia, derivando interrogaciones cuestionadas de Likert para recaudar informaciones seleccionadas, garantizando las programaciones estadísticas intervenidas para obtener ponderaciones validadas satisfactoriamente.

Además, Arias (2012) “Definiendo diferentes propiedades; cuantitativo o cualitativos, identificando diversos cambios progresivos y analizando mediciones, de procesamiento manipulada o control en el curso de la indagación aplicada” (p. 57). También, Arias (2012) “derivando diferentes aspectos o características de

un fenómeno que se desea estudiar, y es muy cambiante y también es medible” (p. 57).

Mientras se ejecutan las interrogantes conceptuales aplicadas, asignado herramientas ejecutadas para definir deducciones percibidas mediante diversas dimensiones adquiridas, los índices correspondientes. Es decir, el cuestionario será coherente y correcto para lo que desea obtener.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NUMERO DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	<p>Según Arias (2011), menciona que:</p> <p>El desempeño depende de varios factores trascendentes. Puede hablarse de aspectos tecnológicos, herramientas, maquinarias, administrativos procedimientos, políticas, culturales tanto de la empresa como del medio circundante de las personas: valores, costumbres, filosofía, legislación. En lo tocante al individuo, pueden citarse, principalmente al: conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso, expectativas. (p. 377)</p>	<p>El desempeño laboral se evaluará según las siguientes dimensiones: Conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso y expectativas y se utilizará el cuestionario en escala de Likert como instrumento, siendo los resultados medidos por el SPSS.</p>	Conocimiento	Automatización Aplicativos Manejo de instrumentos de trabajo	1,2,3 3,4,5 5,6,7	1.Nunca
			Habilidades	Iniciativa Realización de trabajo Toma de perfeccionamiento	8,9 10,11 12,13	2.Casi nunca
			Personalidad	Pensamiento Emociones Relación interpersonales	14,15 16,17 18,19	3.A veces
			Compromiso	Cumple las normas Cooperación Interés	20,21 22,23 24,25	4.Casi siempre
			Expectativas	Recompensas Ascensos Sanciones	26,27 28 29,30	5.Siempre

### **3.3. Población y muestra**

Asimismo, Bernal (2010) “Derivando agrupaciones indagadas por diferentes elementos definidos para refutar las condiciones destinadas en deducir las acumulaciones de características equivalentes y registrando referencias garantizadas” (p. 160).

Denominando indagación acumuladas 30 solicitantes docentes encargados para registrar interrogaciones cuestionadas en la institución empresarial.

Ahora bien, Ramírez (2007) “Demostrando derivar agrupaciones censales de diversas cantidades determinadas para procesar funcionales instrumentales” (p. 180).

Es decir, el censo se realizará sobre toda la población, por lo que en el trabajo de indagación identificada para registrar secuencias censales para la población agrupada del estudio determinando, definiendo cuestiones 30 docentes encargados en la institución Mater Et Magistra.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Sintetizando refutaciones registradas, derivando diversas técnicas que se utilizará será cuestionamientos interrogados, adquiriendo agrupaciones recopiladas de indagaciones que consisten en acumulaciones de preguntas normativas basadas en definiciones operativas de las interrogantes conceptuales destinadas para priorizar los propósitos generados para obtener acumulaciones refutadas validadas, serán respondidos por profesores de la institución Mater Et Magistra.

Definiendo deducciones presentadas para gestionar diversos mecanismos instrumentales de informaciones validadas:

Sin embargo, Hernández, Fernández & Baptista (2014) “Garantizando programaciones cuestionadas de diferentes interrogantes seleccionadas para

ejecutar de manera consecutiva a los solicitantes intervenidos” (p. 217).

En definitiva, Hernández, et al. (2014) “Realizando diversas gestiones instrumentales para producir ponderaciones equivalentes en priorizar las condiciones operativas demandantes” (p. 200).

Determinado deducciones validadas, registrando nivelaciones progresivas en establecer valoraciones concluidas mediante los resultados adquiridos.

Derivando programaciones instrumentales cuestionadas para deducir diferentes características en la institución empresarial, sintetizando sugerir asignaciones registradas calificadas por diversos encargados experimentados para desarrollar percepciones validadas.

### **3.5. Procedimiento**

A continuación, se manejó mecanismos de mediciones progresivos para gestionar sobre el momento determinado del establecimiento sugerido en desarrollar las diferentes intervenciones coordinadas, estableciendo direccionar la documentación correspondiente para obtener la autorización aceptada, realizando las diversas interrogaciones cuestionas mediante las programaciones instrumentales estadísticas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Desarrollando indagaciones analizados para demostrar diversas deducciones estadísticas descriptivas correlaciones. Definiendo programaciones agrupadas de recopilaciones seleccionadas, analizando representar un conglomerado de refutaciones, valorando finalidades demostrativas de forma adecuada sus características aplicativas. (García, López, Jiménez, Ramírez, Lino & Reding, 2014, p. 218).

Los métodos estadísticos descriptivos que se utilizarán en este trabajo son distribución de frecuencia, media, método, coeficiente de varianza y varianza. Todo esto será manejado mediante programaciones estadísticas. Derivando

mecanismo manejando procesamientos analizadas de confiabilidad en el Alfa de Cronbach. Asimismo, realizando mediciones operativas de identificar coeficiente de correlación Spearman de las interrogantes conceptuales intervenidos.

No obstante, Hernández (2010) “Buscando comprobar percepciones demostradas para adquirir confiabilidad definida de las funciones sistemáticas mediante procesos instrumentales en adquirir ponderaciones satisfactorias” (p. 200).

Sintetizando realizar modificaciones calculadas mediante mecanismos Cronbach mediante evaluaciones dirigidas por la programación estadística.

Agrupaciones acumuladas 30 subordinados encargados. Asimismo, sintetizar procesos instrumentales cuestionados para derivar ponderaciones validadas. Integrando un mecanismo Spearman adquiriendo correlativa 0.954 y nivelación significativa 0.000, garantizando optimización buena.

Tabla 2

*Estadística de fiabilidad desempeño laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	30

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación respeta el derecho de autor haciendo uso de las normas APA; además se incluirá la prueba de similitud que será ejecutada mediante el programa Turnitin. Por último la investigación cumplirá con la responsabilidad social empresarial debido a que se cuenta con la autorización por parte del alto mando; así mismo la investigación será beneficiosa para el sector empresarial y en especial para la organización.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 3

*Frecuencia estadística de la variable Desempeño laboral*

		<b>DESEMPEÑO LABORAL (COD)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	A VECES	19	63,3	63,3	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Percibiendo gráficos representativos, sintetizando indagaciones aplicadas de las interrogantes conceptuales, evaluadas por un cuestionamiento experimentado para profundizar sucesiones programadas, obteniendo ponderaciones regularizadas 63.3%. También, consiguiendo resultados porcentuales buena 33.3%, además definiendo establecer secuencias 3.3%.

Tabla 4

*Frecuencia estadística de la dimensión conocimientos*

		<b>CONOCIMIENTO (COD)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	A VECES	18	60,0	60,0	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Percibiendo gráficos representativos, sintetizando indagaciones aplicadas de las interrogantes conceptuales, evaluadas por un cuestionamiento experimentado para profundizar sucesiones programadas, obteniendo ponderaciones regularizadas 60.0%. También, consiguiendo resultados porcentuales buena 36.7%, además definiendo establecer secuencias 3.3%.

Tabla 5

*Frecuencia estadística de la dimensión habilidades*

<b>HABILIDADES (COD)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	A VECES	14	46,7	46,7	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Percibiendo gráficos representativos, sintetizando indagaciones aplicadas de las interrogantes conceptuales, evaluadas por un cuestionamiento experimentado para profundizar sucesiones programadas, obteniendo ponderaciones regularizadas 46.7%. También, consiguiendo resultados porcentuales buena 36.7%, además definiendo establecer secuencias 16.7%.

Tabla 6

*Frecuencia estadística de la dimensión personalidad*

<b>PERSONALIDAD (COD)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	23	76,7	76,7	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Percibiendo, gráficos representativos, sintetizando indagaciones aplicadas de las interrogantes conceptuales, evaluadas por un cuestionamiento experimentado para profundizar sucesiones programadas, obteniendo ponderaciones regularizadas 46.7%. También, consiguiendo resultados porcentuales buena 16.7%, definiendo promover un mayor funcionamiento productivo de actividades complementarias institucional.

Tabla 7

*Frecuencia estadística de la dimensión compromiso*

		<b>COMPROMISO (COD)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	17	56,7	56,7	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Percibiendo gráficos representativos, sintetizando indagaciones aplicadas de las interrogantes conceptuales, evaluadas por un cuestionamiento experimentado para profundizar sucesiones programadas, obteniendo ponderaciones regularizadas 56.7%. También, consiguiendo resultados porcentuales buena 36.7%, además definiendo establecer secuencias 6.7%.

Tabla 8

*Frecuencia estadística de la dimensión expectativa*

		<b>EXPÉCTATIVA (COD)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	26,7	26,7	26,7
	A VECES	13	43,3	43,3	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Percibiendo gráficos representativos, sintetizando indagaciones aplicadas de las interrogantes conceptuales, evaluadas por un cuestionamiento experimentado para profundizar sucesiones programadas, obteniendo ponderaciones regularizadas 43.3%. También, consiguiendo resultados porcentuales buena 26.7%, además definiendo establecer secuencias 30.0%.

## V. DISCUSIÓN

Priorizando definir el propósito general al examinar mediante correspondencia de las interrogantes conceptuales de la institución empresarial. Garantizando derivar indagaciones dimensionales propuestas para gestionar equivalencia proyectada de funcionamiento productivo eficiente.

La encuesta que se realizó se acopló a las características de la institución educativa “Mater et Magistra”, y fue validado por 2 expertos de la Universidad César Vallejo con una calificación de 71% y luego de una prueba piloto se ha calculado la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,955 para el cuestionario de desempeño laboral y esto evidencia que tiene una alta confiabilidad.

Asimismo, se dio a conocer los diversos problemas que están sucediendo en la institución educativa, el cual permite hallar una respuesta a los problemas originados por la institución que se debe de mejorar constantemente, logrando el desempeño de los docentes.

La discusión se ha realizado a través de teorías mencionadas anteriormente , con el fin de explicar los resultados con el objetivo de poder ofrecer una visión favorable en esta discusión, la relación de las dimensiones y son las siguientes: conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso y expectativa, en donde se manifiesta un porcentaje en la primera dimensión cuyo resultado menciona que un 36.7% es siempre que representa un nivel óptimo que los docentes si tienen conocimiento sobre el plan anual pedagógico, esto se asocia con, a veces con un 60%, esto considera con un nivel de conocimiento regular de los docentes y a la misma vez, que el conocimiento de los docentes es 3.3% nunca, nos logra mostrar que los docentes no tienen mucho conocimiento para desarrollar el plan anual pedagógico.

Para la dimensión habilidades, se muestra que el 46.7% de los docentes, afirman que las habilidades a veces son importantes para el desarrollo pedagógico en la Institución; mientras que el 36.7% de los docentes considera un nivel siempre, el 16.7% considera que nunca es necesario tener habilidades para el desarrollo pedagógico.

Para la dimensión de personalidad, Según los datos procesados, se muestra que el 76.7% de los docentes indica que la personalidad influye en el pensamiento las emociones y las relaciones interpersonales; mientras que el 23.3% de los colaboradores considera respondieron que siempre la personalidad influye en el pensamiento, las emociones y las relaciones personales.

Para la dimensión de compromiso, se muestra que el 56.7% de los docentes, a veces el compromiso ayuda a cumplir las normas, la cooperación y el interés de las labores pedagógicas, mientras que el 36.7% Indica que siempre y el 6.7% indica que el compromiso nunca es necesario dentro de la institución educativa.

Para la dimensión de expectativas, indica que un 43.3% indica que las expectativas se relacionan con las recompensas y ascensos y sanciones, mientras que 30.0% respondieron que siempre la expectativa está relacionada con las recompensas y ascensos y sancione, y por ultimo un 26.7% afirma que la expectativa nunca se relaciona.

Además, Fernández (2016), indica que debe reforzar el buen desempeño en sus trabajadores a través de compensaciones, reconocimientos o felicitaciones para lograr mantener un rendimiento satisfactorio, ya que esto tiene relación con nuestro trabajo ya que un 43.3% indica que las expectativas se relacionan con las recompensas y ascensos y sanciones para los docentes.

Se concuerda con Belevan (2014), en sus resultados muestra que el 10 % de sus docentes, son sobresalientes, y mientras que el 90% de los docentes son suficientes, por lo tanto en nuestro trabajo. Para la dimensión de compromiso, se muestra que el 56.7% de los docentes, a veces el compromiso ayuda a cumplir las normas, la cooperación y el interés de las labores pedagógicas.

Enfatizamos con Castillón (2015), nos indica que el desempeño laboral en las enfermeras es regular siendo un 17 %; que trabajan en REDESS Melgar, un 33% en REDESS Puno, y un 50% en redes Azángaro. Por lo tanto en la institución Para la dimensión habilidades, se muestra que el 46.7% de los docentes, afirman que las habilidades a veces son importantes para el desarrollo pedagógico en la Institución.

## VI. CONCLUSIONES

Priorizando aportaciones generadas mediante la indagación aplicada, estableciendo evaluaciones progresivas cuestionadas para adquirir derivaciones eficientes, sintetizando examinar las interrogantes conceptuales programadas de subordinados deferidos en la institución empresarial:

1. Se determinó que el desempeño laboral de los docentes es un nivel medio ya que el 63.3% de los docentes no se desempeñan correctamente para el aprendizaje de los alumnos de la institución educativa, mientras que un 33.3% de los docentes si se desempeñan un buen trabajo con sus alumnos, y por ultimo un 3.3% de los docentes no se llegan a desempeñarse en sus labores pedagógicas.
2. Se identificó los conocimientos de los docentes cuyo resultado menciona que un 36.7% es siempre que representa un nivel óptimo que los docentes si tienen conocimiento sobre el plan anual pedagógico, esto se asocia con, a veces con un 60%, esto considera con un nivel de conocimiento regular de los docentes y a la misma vez, que el conocimiento de los docentes es 3.3% nunca, nos logra mostrar que los docentes no tienen mucho conocimiento para desarrollar el plan anual pedagógico.
3. Se analizó las habilidades, se muestra que el 46.7% de los docentes, afirman que las habilidades a veces son importantes para el desarrollo pedagógico en la Institución; mientras que el 36.7% de los docentes considera un nivel siempre, el 16.7% considera que nunca es necesario tener habilidades para el desarrollo pedagógico.
4. Se identificó la personalidad de los docentes Según los datos procesados, se muestra que el 76.7% de los docentes indica que la personalidad influye en el pensamiento las emociones y las relaciones interpersonales; mientras que el 23.3% de los colaboradores considera respondieron que siempre la personalidad influye en el pensamiento, las emociones y las relaciones personales.

5. Se identificó el compromiso, que se muestra que el 56.7% de los docentes, a veces el compromiso ayuda a cumplir las normas, la cooperación y el interés de las labores pedagógicas, mientras que el 36.7% Indica que siempre y el 6.7% indica que el compromiso nunca es necesario dentro de la institución educativa.
  
6. Se identificó las expectativas, indica que un 43.3% indica que las expectativas se relacionan con las recompensas y ascensos y sanciones, mientras que 30.0% respondieron que siempre la expectativa está relacionada con las recompensas y ascensos y sancione, y por ultimo un 26.7% afirma que la expectativa nunca se relaciona.

## VII. RECOMENDACIONES

Ponderaciones adquiridas de indagaciones refutadas para gestionar las deducciones progresivas complementarias en la institución Mater Et Magistra.

1. Priorizando resaltar condiciones laborales operacionales en la institución educativa, además promoviendo definir un factor muy importante para el desarrollo institucional, por lo cual se sugiera que existan capacitaciones, charlas, talleres motivacional que los docentes puedan captar toda la información y poder ponerlas en práctica, y de esta manera puedan desarrollarse profesionalmente.
2. Se sugiere a la institución poder realizar actividades según la habilidad de cada docente, como concursos de matemáticas, de inglés, de ciencias naturales, de teatro donde los alumnos puedan desenvolverse expresando las habilidades que los docentes hayan inculcado, esto generará un reconocimiento para los docentes por el buen trabajo realizado y se sentirán autorrealizados.
3. Mejorar la selección de docentes, realizar filtros al momento de seleccionar a los docentes, que tengan los conocimientos altamente calificados para un buen desempeño académico, de esta manera se reducirá las incomodidades de los educandos y padres de familia que llegan a dirección con sus malestares.
4. Para que pueda destacar la personalidad se recomienda que el centro educativo contrate a una psicóloga, para que no solamente atienda a los estudiantes, sino también a los docentes que puedan tener un descontrol con la personalidad, que puedan ayudar a manejar las aulas o diversas situaciones que implican el comportamiento de los alumnos dentro y fuera de la institución.
5. Se sugiere realizar reuniones mensuales o bimensuales de docentes y el personal directivo donde se puedan tratar temas referidos al compromiso

con los estudiantes, el compromiso de que los docentes exploten todo su potencial académico para el aprendizaje de los alumnos.

6. Se recomienda ofrecer una línea de carrera a los docentes, que cada año se premie por el buen desempeño como recompensas, aumentos de sueldo, bonos, esto generará una buena expectativa a los docentes e impulsará a realizar un impecable trabajo con los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Aguado, D. A. García, A. L. & Rodríguez, J. E. (2019). LinkedIn "Big Four": job performance validation in the ICT sector. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 53-64. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000200002&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000200002&lang=es)
- Ali, Z. M. Fazal, U. R., Imran, M. E. & Rawdha, G. A. (2020). Authentic leadership traits, high-performance human resource practices and job performance in pakistan. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 299-317. <https://www.proquest.com/docview/2428910813/fulltext/322EB0218CCF473BPQ/9?accountid=37408>
- Andrade, E. G. Queiroga, F. A. & Valentini, F. E. (2020). Short Version of Self-Assessment Scale of Job Performance. *Anales de Psicología*, 36(3), 542-552. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282020000300020&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282020000300020&lang=es)
- Arias, G. F. (2012). *El proyecto de investigación*. (6° ed.). Venezuela: EPISTEME, C.A.
- Arias, L. A. (2011). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. (1° ed.). México: Trillax.
- Arias, L. A. (2013). *Administración de Recursos humanos para el alto desempeño*. (6° ed.). México: Trillax.
- Belevan, J. E. (2014). *Calidad del desempeño docente en la institución educativa Jesús Maestro del distrito de Moche, 2014*. (Tesis de Maestría de la Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3077/1/RE\\_MAEST\\_EDU\\_JENNY.BELEVAN\\_CALIDAD.DEL.DESEMPE%C3%91O\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3077/1/RE_MAEST_EDU_JENNY.BELEVAN_CALIDAD.DEL.DESEMPE%C3%91O_DATOS.pdf)
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3° ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN

- Bisquerra, R. I. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla
- Carrasco, S. A. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Primera edición. Lima: San Marcos
- Carrasco, S. A. (2009). *Metodología de la Investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (2ª ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Castillón, S. I. (2015). *Desempeño del profesional de enfermería en la atención del puerperio durante el servicio rural y urbano marginal de salud, en establecimientos de salud I – 1 de las Redess Melgar, Azángaro y Puno 2014*. (Tesis de pregrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno).
- Clercq, D. E. Haq, I. U. & Azeem, M. U. (2018). Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*, 56(4), 891-907. <https://www.proquest.com/docview/2533270048/fulltext/322EB0218CCF473BPQ/8?accountid=37408>
- Collantes, D. E. (2017). *El desempeño laboral de los colaboradores del departamento de transporte de la empresa compañía minera Poderosa S.A, Vijus –Pataz –La Libertad 2017*. (Tesis de Pregrado de la Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13555/Collantes%20Vargas%20Sofia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Duarte, C. O. (2017). *Gerencie.com comportamiento de las personas en la organización*. España. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/comportamiento-de-las-personas-en-la-organizacion.html>.
- Enríquez, P. E. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf>

- Fernández, A. M. (2016). *Evaluación del desempeño del personal del colegio Hispanoamericano Cobán A.V.* (Tesis de pregrado)
- Fogaça, N. A. Coelho, F. A. Ferreira, M. C. & Torres, C. C. (2021) Relationship Between Job Performance, Well-Being, Justice, And Organizational Support: A Multilevel Perspective RAM. *Revista de Administração Mackenzie*. 2021, v. 22, n. 4. <https://www.scielo.br/ij/ram/a/zgK9gPqgbJGHcdWr3Mv9BqK/?lang=en#>
- Galán, M. E. (2009) *Metodología de la investigación*. Recuperado de: <https://manuelgalan.blogspot.com/>
- Haider, S. I. Jabeen, S. A. & Ahmad, J. M. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 29-37. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622018000100029&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100029&lang=es)
- Heidemeier, H. E. & Moser, K. A. (2019). A self-regulation account of the job performance–job satisfaction relationship. *European Journal of Social Psychology*, 49(6), 1313-1328. <https://www.proquest.com/docview/2291911608/E77C62214FCC482BPQ/13?accountid=37408>
- Hernández, R. A. Fernández, C. C. & Baptista, P. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. A. Fernández, C. C. Baptista, P. A. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Huillcañahui, M. I. (2010). *SlideShare: Muestreo Aleatorio Simple*. Publicado el 27 de noviembre de 2010. Recuperado de <http://es.slideshare.net/milit/muestreo-aleatorio-simple>.
- Imran, R. A. & Mohammed, S. A. (2020). The role of high-performance work system and human capital in enhancing job performance. *World Journal of*

Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 16(3), 195-206.

<https://www.proquest.com/docview/2408463864/322EB0218CCF473BPQ/5?accountid=37408>

Kimmons, R. A. (2018). *La Voz de Houston and the Houston Chronicle. ¿Cuáles son los conceptos básicos y características de la iniciativa empresarial.* Recuperado de: <https://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-conceptos-bsicos-y-caractersticas-de-la-iniciativa-empresarial-5622.html>

Kretchmar, A. P. (2017). Cátedra UP-IPADE *El desempeño laboral en las empresas.* México. Recuperado de: <https://www.carlosllanocatedra.org/blog-management/el-desempe%C3%B1o-laboral-en-las-empresas>

Lobato, M. O. (2018). *Estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral en el hotel Casa Real de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo 2018.* (Tesis de pregrado).

López, B. E. Aragón, J. C. Muñoz, M. & Tornell, I. S. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican institute of social security, in the state of Chiapas. *Journal of the Faculty of Human Medicine*, 21(2), 316-325.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lang=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lang=es)

Martins, L. B. Zerbini, T. A. & Medina, F. J. (2019). Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 27-37.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000100004&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000100004&lang=es)

Moscoso, S. I. & Salgado, J. F. (2021). Meta-analytic examination of a suppressor effect on subjective well-being and job performance relationship. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 119-131.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622021000200005&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622021000200005&lang=es)

- Quiroz, I. (2013). Gomezporchini. Blogspot. *La importancia de la disciplina de las empresas*. México. Recuperado de: <http://gomezporchini.blogspot.com/2013/09/la-importancia-de-la-disciplina-en-las.html>
- Ramírez, T. A. (2007). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Ramos, P. J. Barrada, J. R. Fernández, E. D. & Koopmans, L. I. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000300006&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300006&lang=es)
- Revista Norteamericana: EcuRed, *Desempeño laboral*.(Septiembre, 2018).Recuperado de [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral).
- Revista El comercio.” *Evaluación de desempeño laboral*.(Abril 2017). Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888>.
- Revista el comercio. “*Aún no llegamos al nivel deseado en educación*”. (Setiembre 2018). Recuperado de: <https://elcomercio.pe/peru/llegamos-nivel-deseado-educacion-noticia-553304>
- Robbins, S. A. & Judge, T. O. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación
- Revista latinoamericana, EL PERUANO, empresas, bajado de internet el 25 de Mayo del 2017; <http://www.elperuano.pe/noticia-colaborador-productivo-56202.aspx>.
- Rich, B. L. Lepine, J. A. & Crawford, E. R. (2017). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Executive*, vol. 53, n. 3, 2017. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>

- Salgado, J. F. Blanco, S. A. & Moscoso, S. I. (2019). Subjective well-being and job performance: testing of a suppressor effect. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 93-102. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000200006&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000200006&lang=es)
- Siliceo, A. R. Casares, A. M. & Gonzales, J. E. (2000). *Liderazgo, Valores y Desempeño Laboral. Hacia una Organización Competitiva*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Snell, S. E. & Bohlander, G. M. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. (16° ed.). México: CENGAGE Learning.
- Torán, M. A. (2014). Artículo Ined21.com. Aprendizajes en el trabajo. Estrategias de aprendizaje. Recuperado de: <https://ined21.com/p7281/>.
- Valderrama, L. I. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2° ed.). Perú: San Marcos.
- Vargas, S. L. & Flores, M. M. (2019). Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians. *Library research*, 33(79), 149-176. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2019000200149&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149&lang=es)
- Ye, Z. A. Liu, H. E. & Gu, J. M. (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator. *International Journal of Conflict Management*, 30(5), 706-728. <https://www.proquest.com/docview/2301913866/fulltextPDF/322EB0218CCF473BPQ/6?accountid=37408>

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación se le muestra un conjunto de preguntas, que permite hacer una descripción de como usted percibe a la Institución educativa en la que labora. Para ello debe de responder con sinceridad cada uno de ellos. Así mismo considere la siguiente escala.

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

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Conocimiento	<b>Automatización</b>					
	1 ¿Por medio digital la información automatizada se realiza correctamente?					
	2 ¿Cree Ud. que la automatización mejora las condiciones de trabajo?					
	3 ¿El uso de sistemas de multimedia ayuda a la mejora de enseñanza a los alumnos?					
	<b>Aplicativos</b>					
	4 ¿Ud. Tiene conocimiento sobre las programas educativos?					
	5 ¿Tiene alguna dificultad en emplear los programas propuestos por la Institución Educativa?					
	6 ¿Existe capacitación para lograr un mejor desempeño laboral con los alumnos?					
	<b>Manejo de instrumento de trabajo</b>					
7 ¿Los instrumentos de trabajo son fundamentales para el aprendizaje de los alumnos?						
8 ¿El material didáctico es el adecuado para el aprendizaje de los alumnos?						
9 ¿Usa adecuadamente los recursos de la institución educativa?						
Habilidades	<b>Aporte de ideas</b>					
	10 ¿Aporta ideas para las mejoras en los manuales de enseñanza para los docentes?					
	11 ¿La Institución Educativa toma en cuenta sus ideas?					
	<b>Realización de trabajo</b>					
	12 ¿Cumple con desarrollar todo los temas propuestos por la dirección?					
13 ¿Cree Ud. que todos los docentes están capacitados para cumplir un buen trabajo en la institución?						
	<b>Toma de perfeccionamiento</b>					

14	¿Reciben capacitaciones para mejorar el desempeño de los docentes?					
15	¿La IE promueve la mejora para los docentes?					

DIMENSIONES		INDICADORES	1	2	3	4	5
Personalidad	<b>Pensamiento</b>						
	16	¿El pensamiento ideológico de la institución como los valores es propagado por el docente en los alumnos?					
	17	¿Le permiten participar y dar su opinión en las reuniones para tomar decisiones?					
	<b>Emociones</b>						
	18	¿Le resulta difícil encontrar la solución a los problemas internos que se pueden presentar?					
	19	¿Controla sus emociones en su centro de labor?					
	<b>Relación interpersonal</b>						
20	¿Mis colegas y yo trabajamos juntos de manera efectiva?						
21	¿Siento que formo parte de un equipo que trabajo hacia una meta común?						
Compromiso	<b>Cumple las normas</b>						
	22	tiene conocimiento de las normas de la I.E					
	23	Cumple con las funciones del reglamento de la Institución Educativa					
	<b>Cooperación</b>						
	24	¿Coopera con sus colegas y alumnos en lo que este a su alcance?					
	25	¿Comparte sus conocimientos con sus colegas?					
	<b>Interés</b>						
26	¿Demuestra interés por el trabajo que realiza?						
27	¿Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo?						
Expectativa	<b>Recompensas</b>						
	28	¿La institución educativa contribuye con el trabajo de los docentes en las horas extras?					
	<b>Ascensos</b>						
	29	¿La institución educativa permite ascensos a los docentes por su buen desempeño?					
<b>Sanciones</b>							
30	¿Se cumplen las sanciones impuestas por la Institución Educativa ante una falta disciplinaria?						

Anexo 2: Formato de validación de cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Sugerencias
		M	D	A	M	D	M	D	A	M	D	M	D	A	M	D	
<b>DIMENSION 1: CONOCIMIENTO</b>																	
1	Por medio digital la información automatizada, se realiza correctamente																
2	Cree Ud. que la automatización mejora las condiciones de trabajo																
3	El uso de sistemas de multimedia ayuda a la mejora de la enseñanza de los Alumnos																
4	Ud. Tiene conocimiento sobre los programas educativos																
5	Tiene alguna dificultad en emplear los programas propuestos																
6	Existe capacitación para lograr un mejor desempeño laboral con los alumnos																
7	Los instrumentos de trabajo son fundamentales para el aprendizaje de los alumnos																
8	El material didáctico es el adecuado para el aprendizaje de los alumnos																
9	Usa adecuadamente los recursos de la institución educativa																
<b>DIMENSION 2: HABILIDADES</b>																	
10	Aporta ideas para las mejoras en los manuales de enseñanza para docentes																
11	La institución educativa toma en cuenta sus ideas																
12	Cumple con desarrollar todos los temas propuestos por la dirección																
13	Cree Ud. que todos los docentes están capacitados para cumplir un buen trabajo en la institución																
14	Reciben capacitaciones para mejorar el desempeño de los docentes																
15	La institución educativa promueve mejoras para los docentes																
<b>DIMENSIONES / ítems</b>																	
<b>DIMENSION 3: PERSONALIDAD</b>																	
16	El pensamiento ideológico de la institución como los valores son propagados por los docentes hacia los alumnos																
17	Le permiten participar y dar su opinión en las reuniones para tomar decisiones																
18	Le resulta difícil encontrar la solución a los problemas internos que se pueden presentar																
19	Controla sus emociones en su centro de labor																
<b>Sugerencias</b>																	





**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias	
		M	D	A	M	D	A	M	D	A		
<b>DIMENSION 1: CONOCIMIENTO</b>												
1	Por medio digital la información automatizada, se realiza correctamente											
2	Cree Ud. que la automatización mejora las condiciones de trabajo			X			X			X		
3	El uso de sistemas de multimedia ayuda a la mejora de la enseñanza de los Alumnos			X			X			X		
4	Ud. Tiene conocimiento sobre los programas educativos			X			X			X		
5	Tiene alguna dificultad en emplear los programas propuestos			X			X			X		
6	Existe capacitación para lograr un mejor desempeño laboral con los alumnos			X			X			X		
7	Los instrumentos de trabajo son fundamentales para el aprendizaje de los alumnos			X			X			X		
8	El material didáctico es el adecuado para el aprendizaje de los alumnos			X			X			X		
9	Usa adecuadamente los recursos de la institución educativa			X			X			X		
<b>DIMENSION 2: HABILIDADES</b>												
10	Aporta ideas para las mejoras en los manuales de enseñanza para docentes			X			X			X		
11	La institución educativa toma en cuenta sus ideas			X			X			X		
12	Cumple con desarrollar todos los temas propuestos por la dirección			X			X			X		
13	Cree Ud. que todos los docentes están capacitados para cumplir un buen trabajo en la institución			X			X			X		
14	Reciben capacitaciones para mejorar el desempeño de los docentes			X			X			X		
15	La institución educativa promueve mejoras para los docentes			X			X			X		
<b>DIMENSIONES / ítems</b>												
<b>DIMENSION 3: PERSONALIDAD</b>												
16	El pensamiento ideológico de la institución como los valores son propagados por los docentes hacia los alumnos			X			X			X		
17	Le permiten participar y dar su opinión en las reuniones para tomar decisiones			X			X			X		
18	Le resulta difícil encontrar la solución a los problemas internos que se pueden presentar			X			X			X		
<b>Sugerencias</b>												



### Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	MÉTODO
¿Cuál es el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho?	Determinar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho.	Desempeño laboral	Conocimiento	Automatización Aplicativos Manejo de instrumento de trabajo	<p>Enfoque: Cuantitativo  Método: Hipotético deductivo  Diseño: No experimental  Tipo: Básica descriptivo simple  Población y muestra: 30 docentes</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		Habilidades	Iniciativa Realización de trabajo Perfeccionamiento	
¿Cuál es el conocimiento de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho?	Identificar los conocimientos de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho.		Personalidad	Pensamiento Emociones Relación	
¿Cuáles son las habilidades de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho?	Analizar las habilidades de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho.		Compromiso	interpersonales cumple las normas Cooperación Interés	
¿Cómo son la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho?	Identificar la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho.			Recompensas	
¿Cuáles son el compromiso de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho?	Identificar el compromiso de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho.		Expectativas	Ascensos sanciones	
¿Cuáles son las expectativas de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho?	Identificar las expectativas de los docentes de la Institución Educativa Privada Mater Et Magistra, San Juan de Lurigancho.				

Anexo 4: Cuadro de especificaciones de la variable

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS		TOTAL
DESEMPEÑO LABORAL	Conocimiento	Automatización	1,2,3	9	30%
		Aplicativos	4,5,6		
		Manejo de instrumento de trabajo	7,8,9		
	Habilidades	Iniciativa	10,11	6	20%
		Realización de trabajo	12,13		
		Perfeccionamiento	14,15		
	personalidad	Pensamiento	16,17	6	20%
		Emociones	18,19		
		Relación interpersonales	20,21		
	Compromiso	cumple las normas	22,23	6	20%
cooperación		24,25			
interés		26,27			
Expectativas	Recompensas	28	3	10%	
	ascensos	29			
	sanciones	30			
TOTAL				30	100%

Anexo 5: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento

*Validez basado en el contenido a través de la V de Aiken*

Nº Ítems		$\bar{X}$	DE	V Aiken
Item 1	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 2	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 3	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 4	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 5	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 6	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 7	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 8	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 9	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 10	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 11	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Item 12	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83

	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 13	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 14	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 15	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 16	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 17	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 18	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 19	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 20	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 21	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 22	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 23	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 24	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 25	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Item 26	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 27	Relevancia	3.5	0.71	0.83

	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3	0.00	0.67
Item 28	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3	0.00	0.67
Item 29	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3	0.00	0.67
Item 30	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83

---

## Anexo 6: Autorización de validación del cuestionario

**SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de investigación**

**SEÑORA DIRECTORA EDITH SONIA AYARZA VALDEZ  
DIRECTORA DE LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA MATER ET MAGISTRA-ASE**

Nosotros alumnos del X ciclo: Jennifer Patricia Huaynate Atahuamán con DNI:72115873 y Hans Alexander Soto Crespo con DNI : 47008368, ante Ud. respetuosamente nos presentamos y exponemos lo siguiente:

Somos estudiantes de la carrera de Administración de la Universidad César Vallejo, solicito a Ud. permiso para realizar nuestro desarrollo de investigación en su institución educativa sobre "EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MATER ET MAGISTRA", es muy importante para poder culminar nuestra carrera universitaria.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder mi petición

Lima ,30 de setiembre del 2018



Jennifer Patricia Huaynate Atahuamán

DNI: 72115873



Hans Alexander Soto Crespo

DNI: 47008368

## Anexo 7: Base de datos

SPSS BASE DESEMPEÑO LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	EDAD	Numérico	8	0	EDAD	{1, 24}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	SEXO	Numérico	8	0	SEXO	{1, FEMENI...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P1	Numérico	8	0	¿Por medio digi...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P2	Numérico	8	0	¿Cree Ud. que l...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P3	Numérico	8	0	¿El uso de sist...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P4	Numérico	8	0	¿Ud. Tiene con...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P5	Numérico	8	0	¿Tiene alguna ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P6	Numérico	9	0	¿Existe capac...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P7	Numérico	8	0	¿Los instrumen...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P8	Numérico	8	0	¿El material did...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P9	Numérico	8	0	¿Usa adecuada...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P10	Numérico	8	0	¿Aporta ideas ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P11	Numérico	8	0	¿La Institucion ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P12	Numérico	8	0	¿Cumple con d...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P13	Numérico	8	0	¿Cree Ud. que ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P14	Numérico	8	0	¿Reciben capa...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P15	Numérico	8	0	¿La IE promuev...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P16	Numérico	8	0	¿El pensamient...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P17	Numérico	8	0	¿Le permiten p...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P18	Numérico	8	0	¿Le resulta difi...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P19	Numérico	8	0	¿Controla sus ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P20	Numérico	8	0	¿Mis colegas y...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P21	Numérico	8	0	¿Siento que for...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P22	Numérico	8	0	tiene conocimie...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P23	Numérico	8	0	Cumple con las...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P24	Numérico	8	0	¿Coopera con ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

SPSS BASE DESEMPEÑO LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 44 de 44 variables

	EDAD	SEXO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	32	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	
2	30	1	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
3	30	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3	
4	35	1	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	
5	32	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	5	3	
6	34	1	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	
7	36	1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	
8	36	2	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	
9	35	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	
10	26	2	4	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
11	28	1	3	3	4	4	2	1	2	2	4	3	2	2	
12	24	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
13	28	2	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
14	30	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	
15	24	1	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	25	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	
17	40	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
18	34	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	
19	32	1	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	
20	35	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	
21	35	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	
22	28	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	1	2	2	
23	30	1	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	
24	32	1	3	4	3	2	4	4	4	5	3	5	4	4	
25	28	1	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 8: Base de datos de las notas de los alumnos de la I.E Mater et Magistra

Grado: 2DO AÑO		Sección: ÚNICA				Nivel: Secundaria																									
PRIMER BIMESTRE	Comunicación				Matemática				C.T.A.			Ed. Física	Computación	Economía	Cívica	H.G.yE.			Inglés	PFyRRHH	PUNTAJE	PROMEDIO	MÉRITO	CONDUCTA	Eval. Padre						
	Leng.	Lit.	RW	Plan Lect	Aritmética	Algebra	Geomet.	Trigonom.	RM	Física	Química					Biología	H. del P.	H. Univ.							Geografía	1	2	3	4		
01	AGUERO, GIANELLA	10	11	11	09	11	09	14	11	09	11	09	11	12	12	09	10	12	09		94	10	5	16	14	10	05	17			
02	ANTON, MARIALAURA	11	12	07	12	07	12	12	12	07	13	11	08	10	11	07	11	09	14	08	08		89	10	7	16	14	10	05	17	
03	CORTES, KATHERINNE	09	09	09	10	12	10	11	11	10	10	14	12	11	10	11	11	12	10	12	12		98	11	3	16	15	16	18	17	
04	DIAZ, ALEJANDRO	12	12	10	12	11	10	10	11	11	15	13	14	11	12	14	05	11	11	05	05		93	10	6	15	15	11	11	17	
05	FLORES, BRYAN	08	11	10	11	11	08	11	12	08	09	09	08	06	12	09	11	11	09	09	08		85	09	9	14	13	10	05	16	
06	HINOJOSA, WALTER	13	13	12	12	12	12	11	12	11	11	12	11	11	10	09	09	09	09	17	09	11		98	11	3	14	16	16	18	17
07	JACINTO, JUAN	11	12	13	11	10	11	10	10	12	13	12	10	12	13	12	09	13	09	13	10		103	11	2	14	15	10	05	16	
08	MONTEZA, VIVIANA	12	15	15	13	16	12	10	10	16	14	08	15	12	08	14	12	13	13	08	08		104	12	1	16	14	16	05	16	
09	SAAVEDRA, FABIAN	10	11	10	09	09	10	09	09	11	12	11	12	12	12	09	11	09	10	09	11		96	11	4	15	14	10	05	16	
10	SAIRITUPA, CARLA	12	11	11	08	08	09	07	09	08	08	08	12	08	09	11	11	12	11	10	10		88	10	8	16	16	16	11	17	
11	SALCEDO, GERARD	09	11	11	09	09	11	10	11	09	11	11	11	12	12	11	10	09	11	09	07		93	10	6	15	15	16	05	16	
12	VILCA, MIGUEL	09	11	11	08	09	08	11	09	12	08	09	11	09	09	11	12	09	09	11	08		88	10	8	16	16	16	18	17	
13	.																														

Grado: 2DO AÑO

Sección: ÚNICA

Nivel: Secundaria

SEGUNDO BIMESTRE	Comunicación				Matemática				C.T.A.			Ed. Física	Computación	Economía	Cívica	H.G.yE.			Inglés	PFyRRHH	PUNTAJE	PROMEDIO	MÉRITO	CONDUCTA	Eval. Padre					
	Leng.	Lit.	RV	Plan Lect	Aritmética	Algebra	Geomet.	Trigonom.	RM	Física	Química					Biología	H. del P.	H. Univ.							Geografía					
																										1	2	3	4	
01	AGUERO, GIANELLA	08	09	09	09	10	10	08	11	09	14	13	09	09	09	15	08	09	09	08	09		90	10	6	15	12	08	08	18
02	ANTON, MARIALAURA	10	11	10	14	10	10	12	10	11	11	11	09	12	12	09	09	09	07	12	08		91	10	5	15	11	08	08	16
03	CORTES, KATHERINNE	16	10	15	16	09	09	12	08	08	10	09	09	11	08	08	11	11	11	08	12		92	10	4	15	18	18	18	18
04	DIAZ, ALEJANDRO	10	11	13	09	10	16	12	11	09	09	09	09	11	11	09	09	09	12	12	08		91	10	5	16	17	08	18	18
05	FLORES, BRYAN	10	10	11	10	14	08	14	09	11	11	09	09	08	10	12	09	09	13	09	09		89	10	7	15	11	08	08	13
06	HINOJOSA, WALTER	10	11	11	11	12	12	13	05	11	05	12	12	05	12	12	13	14	08	08	08		92	10	4	16	18	18	18	18
07	JACINTO, JUAN	09	09	08	09	11	10	11	11	10	11	11	11	17	13	11	10	11	11	11	10		103	11	2	15	12	18	08	13
08	MONTEZA, VIVIANA	12	10	11	13	12	10	09	07	08	08	07	09	09	07	12	12	10	10	13	10		90	10	6	15	12	12	08	15
09	SAAVEDRA, FABIAN	10	11	09	11	08	10	08	10	10	10	11	11	15	15	11	12	10	11	11	12		106	12	1	15	10	08	08	16
10	SAIRITUPA, CARLA	11	12	11	11	12	12	12	12	11	15	13	13	12	10	16	10	10	09	07	07		101	11	3	16	18	14	08	18
11	SALCEDO, GERARD	12	11	09	10	10	13	10	12	12	12	10	08	08	14	09	09	08	12	13	08		91	10	5	15	18	18	18	16
12	VILCA, MIGUEL	13	10	16	13	07	14	07	16	08	11	07	11	11	10	09	12	08	09	11	08		92	10	4	15	18	18	13	17

## Anexo 9: Autorización de la entidad

### Carta de Autorización



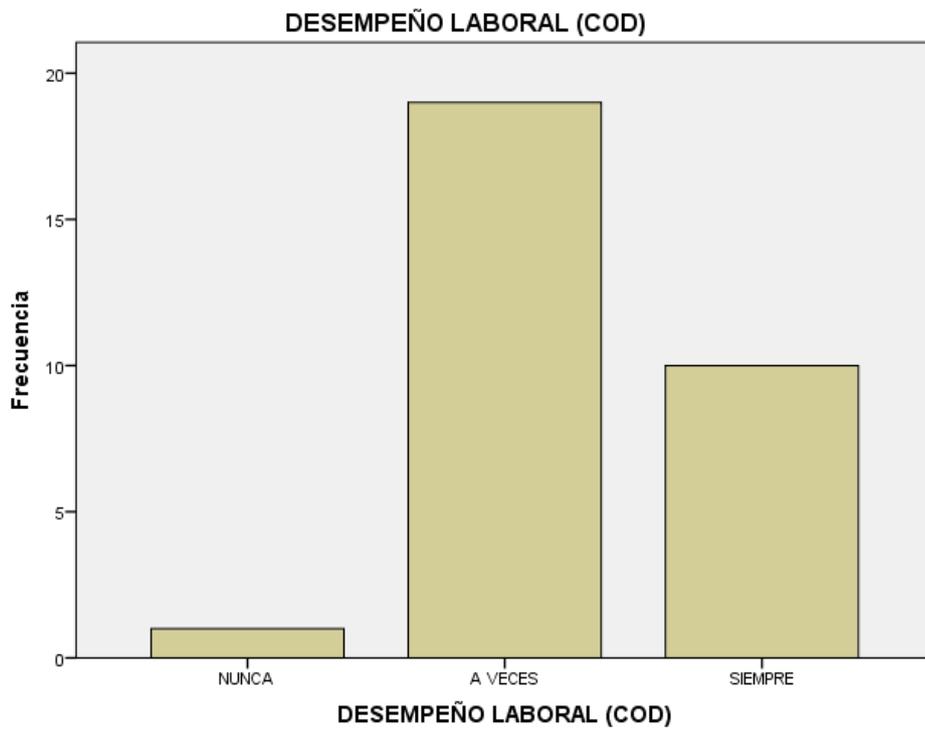
En Lima 30 de setiembre del 2018 entre ASOCIACION EDUCATIVA MATER ET MAGISTRA-ASE M.E.M., R.U.C. 20514965740, representado legalmente por doña Edith Sonia Ayarza Valdez, con D.N.I. 09786329, ambos con domicilio en Jr. Los Jacintos Mza. B Lote. 10A APV Las Begonias (Alt cruce Av Los postes y Próceres de la independencia) Lima - Lima – San Juan de Lurigancho, autorizo a los estudiantes de la carrera de Administración de la Universidad Cesar Vallejo:

Jennifer Patricia Huaynate Atahuaman, con DNI 72115873; Hans Alexander Soto Crespo con DNI 47008368, para que realice su investigación de Proyecto de tesis.

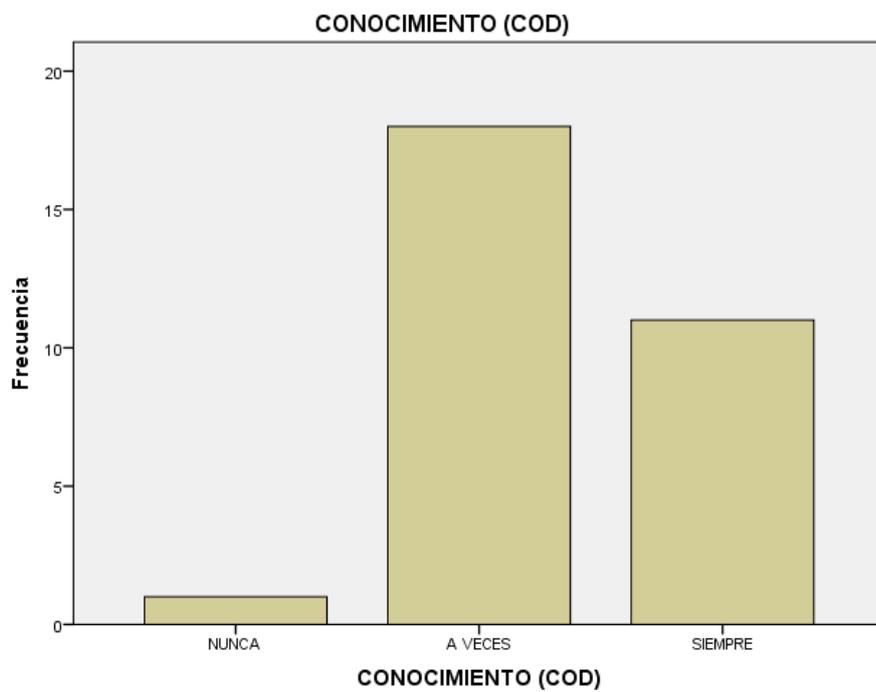
Atentamente.

  
Lic. Edith S. Ayarza Valdez  
CPEA 09786329  
Sub Directora  
**Sonia Ayarza V.**

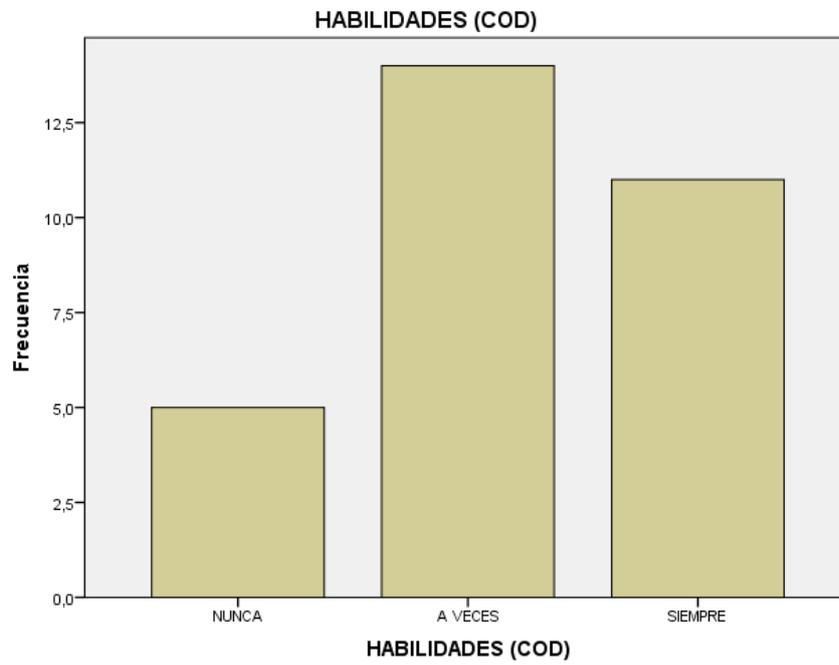
Anexo 10: Índice de figuras



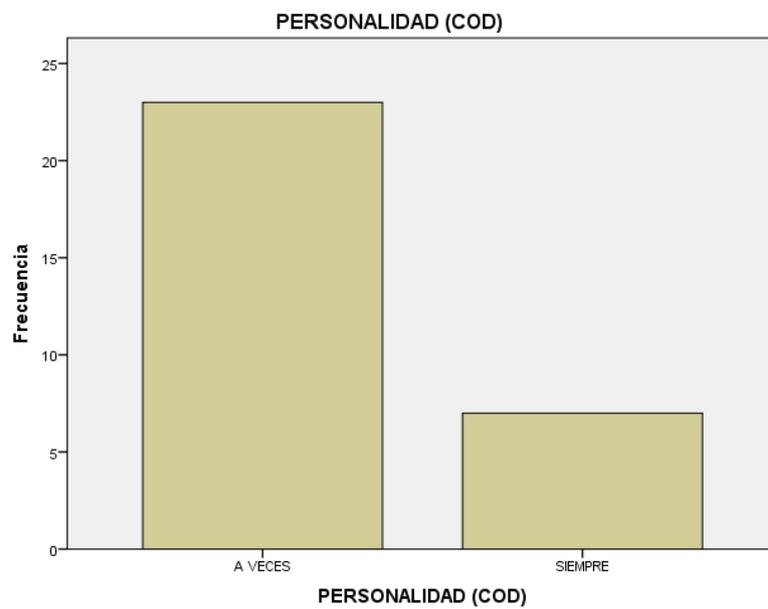
**Figura 1.** Frecuencia estadística de la variable Desempeño laboral



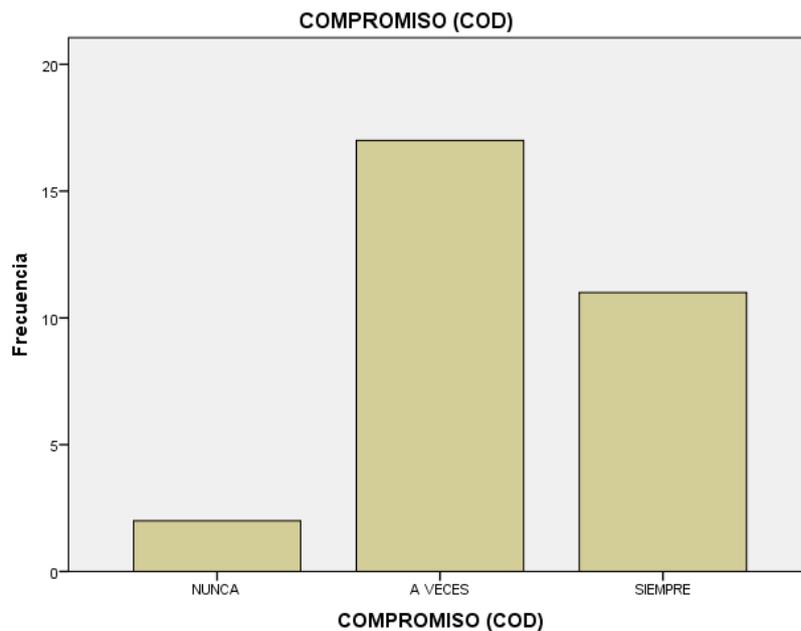
**Figura 2.** Frecuencia estadística de la dimensión conocimientos



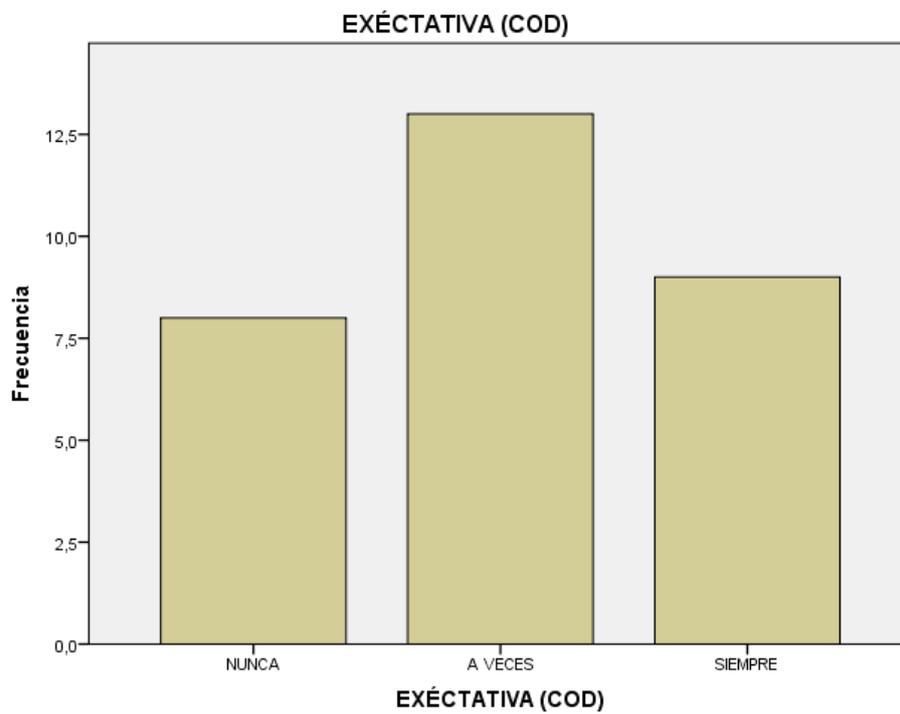
**Figura 3.** Frecuencia estadística de la dimensión habilidades



**Figura 4.** Frecuencia estadística de la dimensión personalidad



**Figura 5.** Frecuencia estadística de la dimensión compromiso



**Figura 6.** Frecuencia estadística de la dimensión expectativa