

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA “EMILIA BARCIA BONIFFATTI”



PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL

TÍTULO

Desempeño Laboral de las Docentes de Educación Inicial de dos Instituciones
Educativas del Cono Norte de Lima, 2023

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN

AUTORAS:

Hilario Giron, Yohanna Evelyn (ORCID: 0000-0002-3147-9064)
Liñan Bulnes, Rocio Maribel (ORCID: 0000-0002-8195-5612)

ASESORA:

Dra. Katia Ninozca Flores Ledesma (0000-0002-9088-5820)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL


LIMA – PERÚ

2025

Yohanna Evelyn Hilario Girón

Desempeño docente

 DESEMPEÑO LABORAL

 Revisión y sustentación

 Escuela Educación Superior Pedagógica Pública Emilia Barcia Bonifatti

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:oid::1:3297717769

Fecha de entrega

17 jul 2025, 8:48 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

31 jul 2025, 11:58 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

REVISION_POR_TURNITING_HILARIO_-_LIÑAN_16-07.pdf

Tamaño de archivo

789.8 KB

56 Páginas




14.024 Palabras

76.862 Caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad




N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	3%
2	Internet	www.coursehero.com	1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
4	Publicación	Puente Quiquía, Angélica Dunye. "Conocimiento Sobre Juegos Verbales de Docent...	<1%
5	Internet	es.scribd.com	<1%
6	Internet	www.slideshare.net	<1%
7	Internet	www.researchgate.net	<1%
8	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
10	Internet	docplayer.es	<1%
11	Publicación	Karina Patricia Rodríguez-Marulanda, Jorge Isaac Lechuga-Cardozo. "Desempeño ...	<1%

12	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
13	Internet	repositorio.une.edu.pe	<1%
14	Publicación	Inga Aquino, Edith. "Relaciones interpersonales como estrategia didáctica y clima..."	<1%
15	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
16	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	<1%
17	Internet	repositorio.uns.edu.pe	<1%
18	Internet	cybertesis.unmsm.edu.pe	<1%
19	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
20	Internet	gkacademics.com	<1%
21	Internet	www.scribd.com	<1%
22	Publicación	Fernández Huayta, Mario Juan. "Competencia digital docente y estrategias de ens..."	<1%
23	Internet	repositorio.udch.edu.pe	<1%
24	Publicación	Martínez Chura, José. "La cultura organizacional y su incidencia a satisfacción lab..."	<1%
25	Internet	carabayllo.net	<1%

26	Internet	www.clubensayos.com	<1%
27	Publicación	Choquehuanca Condori, Veronica. "Liderazgo directivo y el desempeño docente e...	<1%
28	Publicación	Copa Yucra, Noemi. "Inteligencia emocional y el marco del buen desempeño doce...	<1%
29	Internet	repositorio.unap.edu.pe	<1%
30	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
31	Internet	repository.ean.edu.co	<1%
32	Publicación	Diego Bellini, Ferdinando Fornara, Marino Bonaiuto. "Positive environment in the...	<1%
33	Internet	www.medal.org.ar	<1%
34	Internet	editoresweb.upcomillas.es	<1%
35	Internet	pesquisa.bvsalud.org	<1%
36	Internet	repositorio.emiliabarcibonifatti.edu.pe	<1%
37	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%
38	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
39	Internet	www.sciencegate.app	<1%

40	Internet	lie.upn.mx	<1%
41	Internet	mail.ues.edu.sv	<1%
42	Internet	repositorio.uam.es	<1%
43	Internet	repositorio.ucss.edu.pe	<1%
44	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
45	Internet	www.aulavirtualusmp.pe	<1%
46	Internet	www.cepis.org.pe	<1%
47	Internet	www.gacetasanitaria.org	<1%
48	Internet	www.itagui.gov.co	<1%
49	Publicación	Gordillo, Claudia Pamela Urbina Vega, Yelis Katherine Valencia. "Conocimiento ..."	<1%
50	Internet	biblioteca2.ucab.edu.ve	<1%
51	Internet	es.slideshare.net	<1%
52	Internet	investigacion.ilce.edu.mx	<1%
53	Internet	issuu.com	<1%

54	Internet	repositorio.urp.edu.pe	<1%
55	Internet	repositorio.ute.edu.ec	<1%
56	Internet	roderic.uv.es	<1%
57	Internet	www.mineduc.cl	<1%
58	Internet	www.mlive.com	<1%
59	Internet	www.scielo.org.mx	<1%
60	Internet	www.sonepsyn.cl	<1%
61	Publicación	Arcaya Catacora, Tania. "Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico..."	<1%
62	Publicación	Vallejos Mamani, Elizabeth Beatriz. "El impacto de la implementación de las TIC e..."	<1%
63	Internet	acms.es	<1%
64	Internet	americanae.aecid.es	<1%
65	Internet	core.ac.uk	<1%
66	Internet	idus.us.es	<1%
67	Internet	lume.ufrgs.br	<1%

68	Internet	oa.upm.es	<1%
69	Internet	seer.unirio.br	<1%
70	Internet	stepv.intersindical.org	<1%
71	Internet	www.classcentral.com	<1%
72	Internet	www.entrepreneur.com	<1%
73	Internet	www.iedunote.com	<1%
74	Internet	(1-17-14) http://66.199.148.216/global/content/protegi%C3%A9ndonos-del-dengu...	<1%
75	Internet	(12-7-03) http://168.243.1.4/publica/cartas/ci509.html	<1%
76	Internet	1library.co	<1%
77	Publicación	Barra Quispe, Tania Laura. "Relación del clima organizacional en el desempeño la..."	<1%
78	Publicación	Calsín Calsín, Silvia Edith. "Prácticas de liderazgo pedagógico directivo y el desem..."	<1%
79	Publicación	Delgado, Juana Rosa Vera. "The Ethno-Politics of Water Security: Contestations of ..."	<1%
80	Publicación	Jiménez Peñuela, Sindy Gissell Míguez Matíz, Fabiola. "Propuesta Pedagógica Pa..."	<1%
81	Publicación	Quispe Condori, Víctor Raul. "Competencias digitales y desempeño docente en po..."	<1%

82	Publicación	Ureta Medrano, Juan Carlos. "Propuesta pedagógica basada en el modelo negoci..."	<1%
83	Internet	bell.wri.org	<1%
84	Internet	biblioteca.ciencialatina.org	<1%
85	Internet	create.portalcudadano.cl	<1%
86	Internet	hiwook.com	<1%
87	Internet	prezi.com	<1%
88	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
89	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
90	Internet	repositorio.uta.edu.ec	<1%
91	Internet	repositorio.utc.edu.ec	<1%
92	Internet	www.biometria.freeservers.com	<1%
93	Internet	www.hvn.es	<1%
94	Internet	www.infodynamics.com.uy	<1%
95	Internet	www.instructure.com	<1%

96	Internet	www.jbe-platform.com	<1%
97	Internet	www.lomejor.com	<1%
98	Internet	www.nasdap.ejgv.euskadi.net	<1%
99	Internet	www.secretariasenado.gov.co	<1%
100	Internet	www.unavarra.es	<1%
101	Publicación	Carpio Romero, Ana. "Liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral ..."	<1%
102	Publicación	Marcela Pardo, María-José Opazo. "Resisting schoolification from the classroom. ..."	<1%
103	Publicación	Vilca Ticona, Enrique Segundo. "El coaching y el desempeño laboral de los trabaja..."	<1%
104	Publicación	Yugra Marce, Alfonso. "Liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño d..."	<1%
105	Publicación	Mercado Rivera, Patricia. "Poverty in Students in Higher Education Institutions in ..."	<1%
106	Publicación	Salazar Mamani, Humberto. "La generalización de la suma de cuadrados a través ..."	<1%

DEDICATORIA

A Dios, a mi madre por su apoyo incondicional, a Sebastian y Luciana por ser motor y motivo de superación, a mi esposo por estar siempre presente apoyándome para el logro de mis objetivos.

Hilario Girón, Yohanna

A mis padres por haberme formado en valores que son el pilar de ser maestra.

A mis hijos Fátima y Álvaro y buen esposo Johnny por apoyarme en todo momento para lograr mis metas y a quienes confiaron en mi gracias

Liñán Bulnes, Rocío

AGRADECIMIENTO

A la EESPP “Emilia Barcia Boniffatti”, por darnos la oportunidad de realizar los estudios del programa de profesionalización docente y permitirnos seguir mejorando nuestra calidad docente.

A las Instituciones Educativas “San Martín de Porres” y “Enrique Guzmán y Valle” por permitirnos llevar a cabo la ejecución de nuestro trabajo de investigación.

A nuestra Asesora Dra., Katia Ninozca Flores Ledesma por sus enseñanzas, sus asesorías y permitirnos ser analistas, críticos e investigadores en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

A las docentes de las dos instituciones educativas que hicieron posible la realización de nuestro trabajo de investigación.

Al Doctor Nestor Elver Mugruza Zuñiga, por su aporte en la validación del instrumento, por su orientación gracias a sus conocimientos y amplia experiencia en el campo de la educación que permitieron consolidar nuestro trabajo.

A las Magísteres Julia Huamán Mariscal, Karin Mercedes Torres Ortiz y Rosana Jiménez Valencia por sus aportes en la validación de instrumento permitiendo mejorar con sus aportes nuestro cuestionario.

Hilario Girón, Yohanna
Liñán Bulnes, Rocío

1 INFORME DEL ASESOR PARA APROBACIÓN DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN (TESIS)

Lima, 21 de diciembre. de 2023

Señora:

Águeda Saturnina Choque mandamiento

Jefe de Unidad de Investigación de la EESPP Emilia Barcia

Boniffatti Presente

Estimada jefa:

Por este medio informo que, luego de la revisión del informe final de investigación (tesis) intitulada: Desempeño Laboral de las Docentes de Educación Inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023

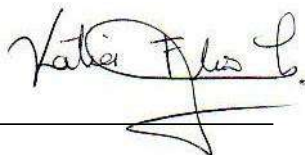
Autore(s): Hilario Girón, Yohanna Evelyn y Liñán Bulnes, Rocío Maribel

Expreso mi conformidad con dicho informe, dado que cumple con los requisitos académicos solicitados por la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Emilia Barcia Boniffatti”.

Se adjunta:

- a) Informe de evaluación de la Tesis de investigación.
- b) Versión final del informe final de Investigación (tesis) en formato impreso.

Sn otro particular Atentamente,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rocío Maribel Liñán Bulnes', is written above a horizontal line. The signature is stylized and cursive.



INFORME FINAL (TESIS) DE INVESTIGACIÓN CON ENFOQUE CUANTITATIVO

ASESOR(A)

REVISOR

Título de la Tesis: Desempeño Laboral de las Docentes de Educación Inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023

Nombres y apellidos de las tesis: Hilario Girón, Yohanna Evelyn y Liñán Bulnes, Rocío Maribel

I. TÍTULO DE LA TESIS

1.1	Sugiere una idea clara del problema investigado.	SI X	NO
1.2	Incluye las variables de investigación.	SI X	NO

Comentarios:

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Realiza la descripción de la realidad problemática de lo general a lo particular.	SI X	NO
2.2	Se define y delimita el problema.	SI X	NO
2.3	El problema se relaciona con las líneas de investigación del instituto.	SI X	NO
2.4	El problema general es relevante y está claramente formulado.	SI X	NO
2.5	Los problemas específicos son derivados del problema general y contribuyen a resolverlo.	SI X	NO
2.6	La justificación expresa la relevancia, aportes y novedad de la investigación.	SI X	NO
2.7	Describe las limitaciones que afectaron trabajo de investigación además describe cómo se superaron dichas limitaciones para no afectar los resultados.	SI X	NO

Comentarios:

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Son claros, precisos y contienen las variables del estudio.	SI X	NO
3.2	Guardan relación con los problemas planteados.	SI X	NO
3.3	Los objetivos específicos contribuyeron a alcanzar el objetivo general.	SI X	NO

Comentarios:

IV. MARCO TEÓRICO

4.1	Incluyó como antecedentes investigaciones nacionales e internacionales relacionadas al problema de investigación.	SI X	NO
4.2	Las bases teóricas están organizadas en forma lógica y dan fundamento a la investigación atendiendo a las variables y dimensiones.	SI X	NO
4.3	La cobertura bibliográfica del tema es pertinente y actualizada.	SI X	NO
4.4	Se precisa con claridad el significado de los términos básicos.	SI X	NO

Comentarios:

V. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1	Son claras y coherentes con los problemas y objetivos.	SI X	NO
5.2	Son coherentes o se pueden desprender del marco teórico.	SI X	NO
5.3	Son susceptibles de verificación empírica y/o estadística.	SI X	NO
5.4	Contienen y precisan la relación entre las variables.	SI X	NO

Comentarios:

VI. METODOLOGÍA

6.1	Se señala y explica el tipo de investigación.	SI X	NO
6.2	Se indica el diseño de la investigación.	SI X	NO
6.3	Se establecen las variables en función al tipo y diseño de la investigación.	SI X	NO
6.4	Se estableció la operacionalización de las variables.	SI X	NO
6.5	Se describe la población y muestra y se estableció la técnica de su selección, así como se aplicó la fórmula para determinar el tamaño de la muestra.	SI X	NO
6.6	Se describen las técnicas e instrumentos que se utilizó incluyendo el proceso de validación y confiabilidad.	SI X	NO
6.7	Se describe el procesamiento de datos y el estadístico utilizado atendiendo estrictamente a las hipótesis y objetivos del estudio.	SI X	NO
6.8	Los instrumentos fueron apropiados para la investigación y se señala la ficha técnica que especifica la modalidad de su aplicación.	SI X	NO

Comentarios:

VII. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

7.1	Los resultados se presentan en cuadros y/o tablas debidamente numeradas.	SI X	NO
7.2	Los resultados reflejan la aplicación de los instrumentos en su totalidad.	SI X	NO
7.3	El análisis de cada resultado aporta a la identificación o solución de algún problema propuesto en la primera parte de la investigación.	SI X	NO
7.4	La discusión es realista y consistente haciendo referencia al contraste de los resultados con las hipótesis del estudio a la luz de los antecedentes.	SI X	NO

Comentarios:

VIII. CONCLUSIONES

8.1	Las conclusiones son lógicas y pertinentes.	SI X	NO
8.2	Las conclusiones son coherentes con los resultados encontrados y se sustentan en los gráficos presentados.	SI X	NO
8.3	Las conclusiones están redactadas con propiedad semántica, sintáctica y ortográfica y son numeradas ordinalmente.	SI X	NO
8.4	Las recomendaciones se derivan de las conclusiones.	SI X	NO
8.5	Las recomendaciones son factibles de realización posterior.	SI X	NO

Comentarios:

IX. REDACCIÓN DEL INFORME DE TESIS

9.1	En la redacción se ha usado el lenguaje científico, con propiedad semántica, sintáctica y ortográfica.	SI X	NO
9.2	Está redactado en tercera persona y en tiempo pasado.	SI X	NO
9.3	Las citas de los textos y referencia bibliográfica se ajustan a un modelo APA determinado.	SI X	NO

Comentarios:

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

10.1	Se encuentran todos los autores citados en el cuerpo del trabajo y siguen las normas internacionales de referencia aplicables.	SI X	NO
------	--	------	----

Comentarios:

XI. ANEXOS

11.1	Se incluye la matriz de consistencia.	SI X	NO
11.2	Se ha hecho una selección adecuada de los anexos adicionales que se enlistan en la página de anexos.	SI X	NO

Comentarios:


XII. CONCLUSIONES

12.1 Nivel de avance: _____94_____ %

12.2 Recomendaciones finales para concluir la tesis:

Presentar para sustentar

Lima, 21 de Diciembre del 2023



Katia Ninozca Flores Ledesma

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR (AS)

Nosotras Hilario Girón, Yohanna Evelyn y Liñán Bulnes, Rocío Maribel egresadas del Programa de Estudios de Educación licenciado según RM N^a 0262-2020-MINEDU en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Emilia Barcia Boniffatti”, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al trabajo académico tesis titulada “Desempeño Laboral de las Docentes de Educación Inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023” es de nuestra autoría, por lo tanto declaramos que el referido documento de investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Escuela Emilia Barcia Boniffatti.

Lima 25 de Noviembre del 2025

Hilario Girón, Yohanna Evelyn

DNI: 42189880

ORCID: 0000-0002-3147-

Liñán Bulnes, Rocío Maribel

DNI: 10457849

ORCID: 0000-0002-8195-

RESUMEN

Este estudio de investigación se propuso evaluar el nivel de percepción del desempeño laboral de las docentes de educación inicial en dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima en el año 2023. Se utilizó un cuestionario con escala de Likert, adaptado y sometido a pruebas de confiabilidad y validez para asegurar la legitimidad y confiabilidad de los interrogantes. La metodología adoptada fue cuantitativa y de tipo básico, con un enfoque eminentemente hipotético que se orientó hacia la exploración de conocimientos teóricos no explorados previamente, con el objetivo de mejorar, desarrollar y respaldar la teoría existente. La población de estudio incluyó a 30 profesoras de dos Instituciones Educativas de nivel inicial del Cono Norte de Lima en 2023. Los resultados obtenidos llevaron a la conclusión de que existe una diferencia en el desempeño laboral de las docentes de educación inicial entre las dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima en 2023. Esta diferencia se sustentó visualmente en los rangos entre ambas instituciones, indicando una variación en la percepción del desempeño laboral de las docentes. Además, el análisis mediante el modelo de la U de Mann-Whitney arrojó un valor de $Z=-2,554 < Z_c=-1,96$ y un $p_valor=0,01 < 0,05$, proporcionando respaldo estadístico a esta discrepancia.

Palabras claves: percepción, identidad laboral, responsabilidad profesional

ABSTRACT

This research study aimed to evaluate the level of perception of the work performance of early education teachers in two Educational Institutions in the Northern Cone of Lima in the year 2023. A questionnaire with a Likert scale was used, adapted and subjected to reliability tests, and validity to ensure the legitimacy and reliability of the questions. The methodology adopted was quantitative and basic in nature, with an eminently hypothetical approach that was oriented towards the exploration of previously unexplored theoretical knowledge, with the aim of improving, developing and supporting existing theory. The study population included 30 teachers from two initial level Educational Institutions in the Northern Cone of Lima in 2023. The results obtained led to the conclusion that there is a difference in the work performance of early education teachers between the two Educational Institutions of the Northern Cone of Lima in 2023. This difference was visually supported in the ranges between both institutions, indicating a variation in the perception of teachers' job performance. Furthermore, the analysis using the Mann-Whitney U model yielded a value of $Z=-2.554 < Z_c=-1.96$ and a $p_value=0.01 < 0.05$, providing statistical support for this discrepancy.

Keywords: perception, work identity, professional responsibility

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable desempeño laboral.	27
Tabla 2 Población de estudio.	30
Tabla 3 Muestra de docentes de educación del nivel inicial(2022)	31
Tabla 4 Baremación de los niveles para el análisis estadístico.	33
Tabla 5 Criterios e indicadores para la validez de contenido.....	33
Tabla 6 Resultados de juicio de expertos con respecto a los instrumentos.....	34
Tabla 7 Escala de confiabilidad de alfa de cronbach.	34
Tabla 8 Estadística de fiabilidad para el cuestionario de desempeño docente.....	34
Tabla 9 Nivel desempeño laboral de los docentes.	37
Tabla 10 Niveles de la dimensión de la identidad profesional.....	38
Tabla 11 Niveles de la dimensión responsabilidad profesional.	39
Tabla 12 Niveles contingencia del desempeño profesional por IE	40
Tabla 13 La identidad profesional por instituciones educativas del estudio.....	42
Tabla 14 Niveles de contingencia de la responsabilidad profesional por IE.	43
Tabla 15 Resultados para la normalidad para la variable.....	44
Tabla 16 Diferencia de rangos del desempeño laboral por IE	45
Tabla 17 Resultados inferenciales general de la investigación.	46
Tabla 18 Diferencia de rangos de la identidad profesional por IE.....	46
Tabla 19 Resultado inferencial específico 1 de la investigación.....	47
Tabla 20 Diferencia de rangos de la responsabilidad profesional por IE.....	47
Tabla 21 Resultado inferencial específico 2 de la investigación.....	48

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles Desempeño laboral de las docentes	37
Figura 2 Niveles de la dimensión de la identidad profesional.	38
Figura 3 Niveles de la dimensión responsabilidad profesional.....	39
Figura 4 Niveles de contingencia por instituciones	41
Figura 5 Niveles de la identidad profesional por instituciones educativas del estudio.....	42
Figura 6 Niveles de contingencia de la responsabilidad profesional IE.	44

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia.	64
Anexo 2 Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral.	66
Anexo 3 matriz del instrumento de investigación.....	68
Anexo 4 Instrumento motivo de validación.	71
Anexo 5 Certificados de validación de contenido del instrumento.....	75
Anexo 6 Cuadro de respuestas de docentes en formulario.....	87
Anexo 7 Cuadro de resultados por dimensión IE “San Martín de Porres”	89

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	XII
AGRADECIMIENTO.....	XIII
1 INFORME DEL ASESOR PARA APROBACIÓN DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN (TESIS)	XIV
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR (AS).....	XVIII
RESUMEN.....	XIX
ABSTRACT	XX
INDICE DE TABLAS	XXI
INDICE DE FIGURAS.....	XXII
ANEXOS.....	XXIII
ÍNDICE	XXIV
I INTRODUCCION	1
II. MARCO TEORICO	8
III.METODOLOGÍA	25
IV. RESULTADOS.....	37
IV CONCLUSIONES	53
V. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS.....	63

I INTRODUCCION

En la actualidad al hablar de educación es reafirmar que es un derecho y parte del desarrollo humano, con la educación podemos garantizar la igualdad e inclusión. A nivel mundial los avances en el sector educativo se ha incremento ya que puede acceder más estudiantes en las escuelas, las inversiones han resultado ser más eficaces siendo parte de una estrategia para abordar el aprendizaje de los estudiantes donde les permita adquirir y ayudar a desarrollar las habilidades cognitivas, socioemocionales, técnicas y digitales con el cual les permita desarrollarse y triunfar en el mundo actual.

La educación a nivel mundial se vio comprometida por la pandemia COVID-19 causando estragos, afectando la enseñanza de los estudiantes los centros de estudio estuvieron cerradas para la enseñanza presencial por dos años creando una crisis donde la educación se tuvo que impartir de manera virtual es decir una educación a distancia haciendo de esto una desigualdad en el aprendizaje ya que en diferentes países los hogares no tenían la accesibilidad de conectividad viéndose desfavorecidos con menos posibilidades de beneficiarse del aprendizaje por otro lado no solo fue la accesibilidad sino también se vio comprometida la salud mental de los educandos

Para la continuidad de la educación el docente tuvo que asumir nuevos retos adaptándose al teletrabajo del home office para impartir la enseñanza como parte de su desempeño el papel del docente paso a ser un guía para sus procesos de aprendizaje promoviendo la enseñanza autónoma reconociendo el desempeño docente y su interacción con la comunidad educativa existiendo diferentes cambios a nivel mundial y nacional, donde el docente juega un rol importante y de alto impacto. La tarea que realizan los profesionales en el ámbito educativo es compleja y desafiante, y se ha implementado en diversos países de América Latina, Europa y Asia, con resultados variados en cuanto a su éxito (Hincapié et al., 2020).

La educación infantil abarca el cuidado y desarrollo integral de los niños desde su nacimiento hasta los seis años, preparando a los pequeños para su ingreso a la educación primaria. Este nivel educativo es fundamental, no solo como un derecho humano, sino también como una herramienta clave para disminuir la desigualdad y fomentar un desarrollo sostenible. A nivel global, sin embargo, la educación inicial se enfrenta a grandes retos, como la falta de acceso, deficiencias en la calidad, la equidad y la inversión insuficiente. Entre los factores que más influyen en la calidad de la educación inicial se encuentra el desempeño de los docentes, que comprende las prácticas pedagógicas implementadas para promover tanto el aprendizaje como el bienestar de los niños (UNESCO, 2019).

La educación inicial en el ámbito internacional presenta diversas realidades y desafíos, que tienen implicancias en el desempeño de los docentes que atienden a los niños y niñas menores de 5 años. En este sentido, se pueden comparar dos regiones: América Latina y el Caribe (ALC) y Europa. Acorde al estudio Estado Mundial de la Infancia 2019, en ALC el 51% de los niños y niñas menores de 5 años asistían a algún programa de educación inicial en 2018, lo que representa un aumento del 14% desde 2010. No obstante, esta cifra oculta una notable variabilidad entre los países de la región, con porcentajes que oscilan desde el 15% en Haití hasta el 93% en Cuba. Además, se observan brechas significativas según el nivel socioeconómico, el área geográfica y el grupo étnico o lingüístico de los niños y niñas. Estos elementos influyen en las condiciones y en las oportunidades para que los niños y niñas accedan, permanezcan y aprendan, además de plantear demandas y desafíos a los docentes en su esfuerzo por ofrecer una educación inicial inclusiva y de alta calidad. Por otro lado, en Europa el 86% de los niños y niñas menores de 5 años asistían a algún programa de educación inicial en 2018, lo que refleja un alto nivel de cobertura y una tendencia a la universalización. No obstante, también existen diferencias entre los países europeos, así como desafíos relacionados con la calidad, la inclusión y la coordinación de los servicios

educativos. Estos factores influyen en las características y las expectativas de los niños y niñas, así como en las competencias y las responsabilidades de los docentes para ofrecer una educación inicial pertinente y articulada.

En el Perú, la educación inicial representa el primer nivel de la Educación Básica Regular, dirigido a niños y niñas desde el nacimiento hasta los 6 años.

Esta etapa se divide en dos ciclos: el ciclo I (de 0 a 2 años), que se ofrece de manera no escolarizada a través de programas integrales o servicios especializados, y el ciclo II (de 3 a 5 años), que se imparte de forma escolarizada en instituciones educativas, ya sean públicas o privadas. El propósito de la educación inicial es promover el desarrollo integral de los niños y niñas, tomando en cuenta sus características, necesidades e intereses, y facilitando interacciones en entornos enriquecidos mediante experiencias pedagógicas y prácticas de cuidado. El desempeño de los docentes de educación inicial es crucial para alcanzar este objetivo, pues ellos son quienes se encargan de diseñar, implementar y evaluar las propuestas educativas que se ajusten a las demandas y potencialidades de los niños y niñas.

De acuerdo al Censo Escolar 2023, la matrícula de educación inicial en el Perú fue de 1 695 425 niños y niñas, de los cuales el 94% asistía al ciclo II y el 6% al ciclo I.

La cobertura neta de educación inicial fue del 85,6%, lo que implica un avance significativo respecto al 66,7% registrado en 2007. Sin embargo, también se evidencian brechas según el ámbito geográfico, el nivel socioeconómico y la lengua materna de los niños y niñas. Estas brechas implican una mayor vulnerabilidad y exclusión de algunos grupos poblacionales, que requieren una mayor atención y apoyo por parte de los docentes. Asimismo, se presentan desafíos relacionados con la calidad, la pertinencia, la articulación y la gestión de la educación inicial. Estos desafíos suponen una mayor exigencia y complejidad para el trabajo docente, que demanda una formación inicial y continúa adecuada, así como condiciones laborales dignas y estables.

El cono norte es una zona de crecimiento urbano que abarca ocho distritos de la provincia de Lima: Comas, San Martín de Porres, Los Olivos, Independencia, Carabayllo, Puente Piedra, Santa Rosa y Ancón. En esta zona se concentran una gran población de niños y niñas que requieren de una educación inicial de calidad e inclusiva. Sin embargo, según el Censo Escolar 2023, la matrícula de educación inicial en el cono norte fue de 122 339 niños y niñas, de los cuales el 95% asistía al ciclo II y el 15% al ciclo I. La cobertura neta de educación inicial en el cono norte fue del 83%, situándose por debajo del promedio nacional. Asimismo, se observan diferencias del trabajo docente entre los distritos que conforman el cono norte, donde los niveles de desempeño docente no han sido las más adecuadas puesto que trabajan en condiciones precarias y desfavorables, que ha sido negativo para tener un buen desempeño docente. Asimismo, se ha identificado problemas de calidad en la oferta educativa, relacionados con la infraestructura, los recursos didácticos, los currículos, las condiciones laborales del personal docente y la formación de este. Estos problemas han limitado las posibilidades y las capacidades de los docentes para desarrollar una labor pedagógica eficaz y pertinente, que responda a las necesidades de los infantes.

En este sentido, surgió el interés por determinar el nivel de desempeño laboral docente de dos instituciones educativas del Cono Norte de educación con la finalidad de conocer y comparar la identidad y responsabilidad profesional, las potencialidades, dificultades y desafíos que tienen las docentes de ambas Instituciones Educativas.

Es así como identificamos nuestro problema general con la siguiente pregunta

¿Cuál es la diferencia de percepción del desempeño laboral de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas de nivel inicial del Cono Norte de Lima, 2023?, teniendo como problemas específicos las preguntas ¿Cuál el nivel de percepción de la identidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas de nivel inicial del Cono Norte

de Lima, 2023?, ¿Cuál es el nivel de percepción de la responsabilidad profesional tienen las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023?

En nuestra investigación tenemos como objetivo general Determinar el nivel de percepción desempeño laboral de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023. Así mi nuestro objetivo específico es Determinar la diferencia de percepción de identidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023. y Determinar la diferencia de percepción de responsabilidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023.

Este trabajo de investigación es importante debido a su justificación en relación con varias razones que tienen un sólido marco teórico que justifica el enfoque y utiliza una metodología rigurosa para la recopilación y el procesamiento de información, y tiene como objetivo aplicar sus resultados de manera práctica para mejorar el rendimiento laboral de los docentes de educación inicial que se describen a continuación:

En un contexto teórico: Esta investigación está justificada porque tiene un sólido marco teórico en el área de bases de datos de alto impacto. Esta teoría facilita una comprensión más profunda de las variables consideradas, así como amplía la perspectiva del público objetivo interesado en el tema. Este marco será clave para guiar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

Como justificación Metodológica: A nivel metodológico, este estudio se basa en la aplicación de diferentes técnicas que incluyen tanto métodos como las herramientas adecuadas para recopilar información. Estas incluyen la formulación de encuestas, así como su posterior procesamiento y análisis. El uso de estas técnicas metodológicas permitirá lograr resultados

precisos y efectivos en relación con el desempeño laboral del personal docente en el nivel de educación infantil.

En la justificación práctica: Los hallazgos de esta investigación buscan abordar un propósito esencialmente práctico ayudando a diagnosticar y remediar las prácticas instructivas de los educadores de la primera infancia. A partir de este estudio, se construirá un plan de mejora específico dirigido a mejorar el rendimiento con un enfoque particular en el dominio 4, que enfatiza la consolidación de la identidad profesional y la responsabilidad y propiedad del docente a nivel preescolar.

La investigación ha trabajado con una viabilidad adecuada basada en la disponibilidad de recursos humanos y tecnológicos para llevarla a cabo. Se disponía de un equipo de investigación apropiado con conocimientos adecuados sobre el tema, herramientas relevantes y acceso explícito a las bases de datos requeridas. Además, se formaron importantes conexiones colaborativas con otras instituciones, lo que garantiza el acceso a la población intencional – maestros de educación preescolar – y, por lo tanto, garantiza una disponibilidad suficiente de muestra para la recolección de datos.

Se ha obtenido la aprobación ética relevante para este estudio, que protege los derechos y la confidencialidad de la información de todas las personas involucradas.

El proyecto se llevó a cabo siguiendo un plan de trabajo organizado en etapas distintas, como diseño, recolección de datos y análisis, lo que garantizó el cumplimiento de los plazos. En el ámbito de esta investigación, el impacto social en el contexto de la educación en la primera infancia fue valorado por la mayoría de los participantes, lo que motivó tanto el compromiso institucional como la disposición de los interesados a participar en el estudio. Estos factores mejoraron la viabilidad del proyecto y brindaron garantías de que se descubrirían hallazgos

importantes que sin duda mejorarían la práctica profesional de la enseñanza en este nivel educativo.

Como se indica a continuación, estas son algunas de las delimitantes en la investigación:

Delimitación Espacial: La investigación se realizó en dos instituciones educativas ubicadas en la región del Cono Norte de Lima, que fueron seleccionadas en base a criterios que garantizaron la representatividad de la muestra en relación con la población de educadores de educación infantil.

Delimitación Temporal: El trabajo de investigación se llevó a cabo durante el año académico 2023, un momento en el que eventos específicos o cambios notables podrían haber impactado el rendimiento profesional del personal docente.

Delimitación Social: El estudio se centró únicamente en los docentes de educación infantil, dejando fuera a otros miembros del personal educativo. La diversidad sociodemográfica, la trayectoria laboral y la formación académica de los participantes se trataron como variables externas para mitigar cualquier sesgo en la información recopilada.

Delimitación Temática: Por la diversidad de temas que fueron excluidas temas no directamente relacionados, como las variables de estudio, a menos que influyan directamente en el desempeño de las docentes

II. MARCO TEORICO

Para esta investigación, se analizaron diversos estudios relevantes del ámbito nacional e internacional que ha servido como referencia para hacer las comparaciones de trabajo de investigación.

A nivel nacional, Valdivia (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo correlacional, utilizando la técnica de la encuesta aplicado a una población de 30 docentes. En cuanto a los resultados, se identificó que el 50% de los docentes presentó un nivel de desempeño laboral regular, el 26,67% bueno y solo un 23.33% malo. En conclusión, se evidencia una conexión significativa del clima organizacional orientada al desempeño laboral de los docentes, lo que sugiere que un ambiente institucional favorable puede potenciar el compromiso y rendimiento del personal educativo.

Hernández y Bazán (2022) abarcaron como propósito examinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes. La metodología ejecutada fue de direccionamiento cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal, donde la muestra estuvo conformada por 96 docentes. En cuanto a los resultados se observó que el 58.33% de los docentes tienen un desempeño laboral regular, el 22.92% bueno y el 18.75% malo. Se concluyo, que existe un vínculo significativo de la gestión educativa hacia el desempeño laboral docente, destacando que una gestión educativa eficiente influye positivamente en el rendimiento y compromiso de los docentes.

Aricari (2022) analizo la influencia de la identidad profesional en el desempeño de los docentes de inglés en instituciones educativas públicas. La metodología ejecutada fue cuantitativa de tipo correlacional causal, la cual tomo como muestra a 22 docentes de inglés del nivel secundaria. En los resultados, se identificó que el 91% de docentes tiene una alta identidad

profesional y el 9% posee un nivel regular. En conclusión, el autor sostiene que la identidad profesional tiene un impacto significativo sobre el desempeño docente, lo que refuerza la importancia de fortalecer aspectos vocacionales y formativos en los profesionales de la educación.

En el ámbito de los antecedentes internacionales, Gong y Wang (2023) englobaron como objetivo explorar el efecto de la identidad profesional y la emoción en el compromiso laboral y la satisfacción profesional por separado, e investigar la influencia del compromiso laboral en la actitud y, posteriormente, en la satisfacción profesional. Se empleó una metodología de direccionamiento cuantitativo que abarcó una muestra de 221 individuos que son docentes de universidades. Los hallazgos indicaron que la identidad profesional influye positiva y significativamente tanto en la satisfacción profesional ($\beta = 0.208, p < 0.05$) como en la implicación laboral ($\beta = 0.49, p < 0.05$). Es decir, los docentes que valoran su profesión, sienten orgullo, responsabilidad y reconocen su impacto en las futuras generaciones, tienden a involucrarse más en la enseñanza con energía y motivación, y a sentirse más satisfechos con su desarrollo y logros profesionales.

Khoirunnisa et al. (2022) abordaron como propósito determinar la influencia del apoyo organizacional, la responsabilidad profesional y la satisfacción laboral en el desempeño docente. Insertaron una metodología de lineamiento cuantitativo, tomando como muestra a 60 docentes los cuales fueron sometidos a una encuesta. Los hallazgos indicaron que el 69% de docentes tienen una responsabilidad profesional media, el 19% tipificada como alta y el 12,1% que es baja. Se concluyó que, el apoyo organizacional, la responsabilidad profesional y la satisfacción laboral influyen de manera positiva y significativa en el desempeño de los docentes, con aportes individuales del 8,4 %, 32,1 % y 11,9 % respectivamente, y un efecto conjunto del 32,5 %, destacándose como factores clave las condiciones del ambiente laboral, el rol del maestro y los aspectos psicológicos.

Al-Mansoor (2023) se enfocó en explicar los roles, responsabilidades y preparación de los maestros de EFL en prácticas en Arabia Saudita con respecto a sus niveles autopercebidos de responsabilidad profesional, habilidades pedagógicas y motivación. La metodología ejecutada fue de orientación cuantitativa descriptiva, donde se dirigió una encuesta a 100 maestros en prácticas, incluyendo entrevistas semiestructuradas. Los hallazgos indicaron que el 76 % calificó su sentido de responsabilidad profesional como "alto" o "muy alto", mientras que solo el 7 % lo calificó como "bajo" o "muy bajo". Los indagadores concluyeron que, los futuros docentes de inglés en Arabia Saudita poseen un fuerte sentido de responsabilidad profesional, alta motivación y buenas habilidades pedagógicas, con una adecuada integración de elementos culturales locales en su enseñanza.

Es así, que las bases teóricas que se han formulado referente a esta investigación abordando el desempeño laboral lo señalado por Campbell (1993) donde influye los conocimientos, destrezas habilidades y motivación para desarrollar y ejecutar actividades que demuestra una persona en la ejecución de sus actividades utilizando una comunicación activa y eficiente para el desarrollo del trabajo en equipo cumpliendo objetivos institucionales para garantizar el éxito organizacional. En este sentido Chiavenato (2009) define el desempeño como el resultado de la combinación entre la capacidad, la motivación y las oportunidades de los trabajadores. Según este autor, el desempeño depende de tres factores: las habilidades, el conocimiento y la actitud de los trabajadores; el esfuerzo, el interés y la persistencia que ponen en sus tareas; y las condiciones laborales, el ambiente de trabajo y el liderazgo que reciben. Asimismo, Robbins (2004) el desempeño se refiere al alcance de los resultados previstos a través de la dedicación y el esfuerzo en el trabajo. El autor destaca cómo este rendimiento se deriva de una mezcla de capacidad individual y dedicación, mencionando que la efectividad en la ejecución de tareas está directamente relacionada con la motivación y el compromiso de los empleados.

Considerando lo anterior, desempeño se define como la efectividad que tienen los miembros de una organización en el cumplimiento de sus funciones con el propósito de lograr objetivos comunes dentro de las reglas mínimas fijadas de antemano. El concepto de desempeño se asocia al resultado que un empleado logra en una organización atendiendo a las actividades que se le han encomendado dentro de una organización. (Stoner, 1994). Por su parte, Moreno (2001) Considera que el rendimiento implica conseguir resultados que están totalmente al alcance del individuo. Para él, la productividad que se logra en un empleo no se relaciona solo con el esfuerzo que hace la persona, sino que hay causas externas como la forma en que están organizados los procesos, así como la existencia de recursos, financieros, tecnológicos, humanos, entre otros. Finalmente, Ghiselli (1998) Proporciona que el desempeño se compone de la interacción de cuatro aspectos críticos: la motivación, las habilidades y características personales, la definición y reconocimiento del papel, y las posibilidades existentes para actuar. Este autor señala que el desempeño de un colaborador se configura en función de las conductas y habilidades que decide tomar para lograr sus metas, en congruencia con las políticas, normas, misión y visión de la empresa.

Según Maristany (2005), El término "desempeño laboral" comenzó a utilizarse en América a principios del siglo XX. Se aplicó por primera vez para evaluar a los agentes de ventas empleados por el gobierno, y más tarde en 1916 fue adoptado por el ejército estadounidense. De acuerdo con Méndez (2000), "Desempeño laboral" como término ha evolucionado con el tiempo. Hoy en día, se aplica como una herramienta muy importante que busca medir la efectividad en cada rol dentro de la organización productiva. Finalmente, Pedraza, Amaya y Conde (2010) Sostienen que el "desempeño laboral" es crucial para alcanzar la eficiencia y el éxito de las organizaciones. Por tal motivo, los gerentes no solo se preocupan por medirlo, sino que siempre intentan mejorar el rendimiento de sus colaboradores. En este sentido se puede mencionar que el desempeño laboral

es una retroalimentación, un soporte el uso de técnicas para mejorar las capacidades que se desempeñan en una producción.

Acorde a Campbell (1990), el desempeño laboral son los comportamientos y acciones destacadas que un empleado muestra y que aportan al progreso de las organizaciones, permitiéndoles alcanzar los objetivos establecidos por las organizaciones. Para el autor los hechos y comportamientos que se manifiestan en un trabajador son positivos para los logros de organizaciones.

Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral es la manera en que un empleado se comporta mientras trabaja para alcanzar los objetivos impuestos, representando su estrategia personal para alcanzar las metas establecidas. Chiavenato nos manifiesta que el desempeño en el trabajo está estrechamente relacionado con la habilidad para ejecutar las tareas asignadas de manera eficiente, logrando así una actuación eficaz en las responsabilidades delegadas.

También se toma en cuenta la definición de Bittel (2020), quien sostiene que el rendimiento laboral está en gran medida condicionado por las expectativas que el empleado tiene respecto a su trabajo, así como por su actitud hacia los logros y su deseo de mantener un ambiente armónico. El desempeño en el trabajo está vinculado a las competencias y conocimientos que respaldan las tareas del empleado, facilitando así el logro de los objetivos organizacionales. Para Bittel el desempeño del personal en el trabajo va a depender de las habilidades y capacidades con la iniciativa y la flexibilidad para adaptarse con el objetivo a alcanzar, de esta manera se puede desarrollar un buen desempeño laboral.

Por otro lado, Palací (2005) define el desempeño laboral como la contribución esperada de un trabajador a la organización a través de diversos comportamientos realizados en un período determinado. Estas acciones impactan positivamente a la eficiencia de la organización. Palací concuerda con los autores previamente mencionados al destacar que el conjunto de habilidades y

la importancia que un trabajador busca desarrollar son fundamentales para alcanzar los objetivos organizacionales.

De acuerdo con el Ministerio de Educación del Perú (2014), el Marco del Buen Desempeño Docente es un documento regulador y de guía que define los criterios de calidad requeridos para la actuación profesional de los maestros en el sistema educativo de Perú. Este marco está estructurado en cuatro dominios clave del trabajo docente, cada uno de los cuales engloba un conjunto de prácticas profesionales que ejercen un impacto positivo en el proceso de aprendizaje de los alumnos. Los cuatro dominios son: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, convivencia democrática para el aprendizaje de los estudiantes y desarrollo profesional para el aprendizaje de los estudiantes. Seguidamente, se desglosan cada uno de estos dominios, con el respaldo de ciertos autores que abordaron el tema:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Abarca las diversas actividades que el docente lleva a cabo antes, durante y después del proceso de enseñanza-aprendizaje. Su propósito es agendar, llevar a cabo, y evaluar su práctica educativa en función de las características, necesidades, e intereses de los educandos, así como del contexto, los contenidos, los enfoques, y los procesos pedagógicos que se dan. Este dominio implica que el docente debe manejar el currículo nacional, regional, local y hacer los ajustes pertinentes a la realidad de su aula y su institución educativa. Como parte de su rol, el docente debe participar en reuniones colegiadas con otros docentes con el propósito de construir una planificación más lógica y relevante que fomente aprendizajes significativos en los estudiantes. También, involucra que el docente debe desarrollar unidades y clases de aprendizaje en donde se especifique el contenido, las habilidades y los criterios de evaluación, además de los recursos y las estrategias integrales al desarrollo holístico de los educandos. Finalmente, esto significa que el docente debe diseñar y poner en práctica instrumentos de evaluación que le permitan captar información sobre el avance

y los logros de sus alumnos, así como retroalimentar su práctica pedagógica (Díaz, Barriga y Hernández, 2002; Ponce, 2005; Tobón, 2013).

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Este dominio se centra en las acciones del maestro durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, con el objetivo de guiar, facilitar y fomentar el aprendizaje de los estudiantes en alineación con los objetivos y estándares definidos cualitativamente. Moreover, presupuesta que el maestro debe garantizar un clima seguro, respetuoso y democrático que permita la libre expresión, la participación activa, interacciones constructivas entre los estudiantes, al mismo tiempo que considera sus sentimientos, necesidades y diversidad. Desde un ángulo diferente, este enfoque requiere que el maestro administre el espacio físico del aula de manera efectiva, organizando las sesiones de clase y creando ambientes cálidos y acogedores adaptados a las necesidades de cada estudiante. También implica una reflexión crítica sobre los problemas de diversidad, discriminación e inclusión tal como se les ha enseñado a los estudiantes, abogando activamente por la apreciación de la diversidad y la discriminación en la inclusión y exclusión con respecto a los estudiantes e inculcando valores fundamentales de respeto y ciudadanía responsable y solidaria. Finalmente, es importante aclarar que el docente debe realizar un seguimiento de su planificación en forma continua, verificando si se logran los objetivos y si las estrategias y metodologías utilizadas han resultado efectivas. Esto pretende cultivar en los estudiantes un enfoque de resolución de problemas fundamentado en la reflexión, pensamiento crítico y el constructivismo, propiciando la comprensión profunda, la búsqueda activa y el análisis exhaustivo. (Blanco y Di Vora, 2000; Escribano, 2018; García, 2018).

Dominio 3: Convivencia democrática para el aprendizaje de los estudiantes. Este aspecto abarca la creación y el desarrollo de la convivencia democrática a nivel de aula y dentro de toda la institución educativa con el fin de fomentar la ciudadanía responsable y la educación en una cultura de paz entre estudiantes proactivos. Los maestros deben establecer reglas y límites basados en

derechos y responsabilidades que fomenten interacciones respetuosas y la convivencia pacífica, y este es un aspecto crítico de la clase. Los instructores, por su parte, deben resolver los conflictos que surjan en su salón de clases de manera pacífica y constructiva respetando los criterios de convivencia, educación en la paz y la tolerancia. Igualmente, se les espera que motiva el involucramiento activo de la familia y de la sociedad en la educación, creando relaciones de colaboración que se fundamenta sobre la confianza recíproca al mismo tiempo que promueve el desarrollo de la región y la protección de la naturaleza. Por último, este enfoque pedagógico reclama al docente una ética profesional democrática y responsable que lo relacione con su trabajo, con la escuela y con la comunidad, en la que tiene que ser un modelo y estímulo para sus alumnos (Herrera, 2016; Guevara-Araiza, Martínez-Chairez y Valles-Ornelas, 2016; Ramírez, 2006).

Dominio 4: Promover espacios de reflexión de la práctica docente. Este aspecto se refiere a enriquecer, mejorar y aportar a la propuesta de mejora de los aprendizajes en ambientes de dialogo junto con sus colegas Implica el planteamiento de problemáticas, sugerencias de solución con estrategias en favor de los estudiantes clarificando los objetivos creando un clima favorable entre directores y docentes. Así mismo se debe fomentar la participación activamente en los documentos de gestión como el trabajo colaborativo desde una perspectiva democrática respetando acuerdos, gestionando un ambiente acogedor en el aprendizaje de los estudiantes., el docente debe unirse a comunidades de aprendizaje en línea y profesional para compartir ideas y experiencias con sus compañeros, lo que contribuye a su desarrollo profesional, así como a la mejora continua de su práctica educativa (Díaz, Barriga y Hernández, 2002; Ponce, 2005; Tobón, 2013).

Como se ha mencionado, los dominios del desempeño docente en el nivel de educación infantil son un medio para sistematizar y guiar la práctica de la enseñanza. Buscan asegurar la calidad educativa y facilitar el desarrollo holístico de los aprendices.

Se considera la importancia del desempeño laboral donde Palmar (2013) resalta la importancia del desempeño en el trabajo, particularmente en posiciones gerenciales en la administración pública. Se observa que el rendimiento es crítico para cumplir con los puntos de referencia de valor establecidos por la institución y asegurar la calidad en la prestación de servicios públicos. También destaca la necesidad de un liderazgo activo y efectivo que fomente la adecuada gestión de los recursos humanos. Esta perspectiva subraya el vínculo estrecho entre el rendimiento y el éxito organizacional, reconociendo la gestión del capital humano como un motor importante.

Sin embargo, Sánchez (2011) Sin embargo, Sánchez (2011) resalta la creciente relevancia del desempeño laboral en la gestión estratégica de empresas. La concepción central se basa en cómo el rendimiento laboral sirve como un indicador crucial de la productividad y competitividad organizacional. Aborda la necesidad de alinear las contribuciones individuales con la visión y misión institucional, enfatizando la necesidad de integrar los objetivos personales y organizacionales para lograr altos niveles de rendimiento.

Por otro lado, Ramírez (2006) Enfatiza la evaluación del desempeño y las recompensas como dos elementos fundamentales dentro de la administración de recursos humanos y la optimización de la organización. Evaluar el desempeño es monitorear como el trabajador ejecuta sus labores en la organización, desde su ingreso hasta su salida. En este contexto, incentivos motivacionales surgen a partir de recompensas, ya que estas ayudan a reconocer y fomentar el compromiso y la productividad laboral. Así mismo, hay que destacar que la eficaz administración del personal depende en gran medida de la correcta utilización de las políticas de evaluación y motivos de pago.

Espinoza (2017) y Herrera (2016) consideran que la evaluación del desempeño tiene relevancia como herramienta en la gestión de recursos humanos porque facilita la toma de decisiones con respecto al pago, ascensos y despidos. El monitoreo de la gestión la considera como

un criterio determinante de toda necesidad y acción que esté desacoplada de los recursos humanos. En este orden de ideas, inspira credibilidad tomar decisiones en procesos bien fundamentados.

Por último, se comprende por qué la mayoría de los autores se orientan en definir el desempeño laboral como lo hace Ruiz (2008), quien considera el desempeño como uno de los medios a través de los cuales es posible analizar el potencial de desarrollo y las cualidades de los empleados en las diferentes posiciones que ocupan. Señala que el desempeño no es solo un resultado, sino también un proceso de aprendizaje y un proceso de madurez profesional. La atención a las fortalezas y a las áreas de mejora de los empleados es clave en la gestión integral del desempeño porque se reconoce que los individuos necesitan seguir mejorando dentro de la organización.

En la sección educativa, también encontramos algunas características donde se afirma que el rendimiento laboral es un concepto que se entiende como la forma en que un individuo dentro de una organización ejecuta sus responsabilidades y roles en relación con sus objetivos, estándares y la cultura y valores organizacionales de la empresa en la que trabaja (Calcina, 2012). En el área educativa, contar con unos docentes que realicen un buen desempeño es una necesidad para asegurar una enseñanza de calidad y un aprendizaje efectivo de los estudiantes. Esto es especialmente importante en la educación infantil, ya que en estos años es donde se sientan las bases para el desarrollo holístico de los niños y las niñas (Martínez-Chairez, Guevara-Araiza y Valles-Ornelas, 2016).

En el campo de la educación, para lograr un rendimiento de alta calidad, los educadores de la primera infancia deben desarrollar un conjunto particular de atributos relacionados con el conocimiento, las habilidades y las competencias. Estos atributos deben permitirles atender una variedad de contextos cambiantes, participar en interacciones significativas, inventar enfoques

novedosos para la enseñanza y participar en el aprendizaje a lo largo de la vida. Describiremos cada uno de estos rasgos respaldados por algunos autores que han tratado este tema:

Adaptabilidad: En relación con el ámbito profesional, hace referencia a la capacidad de adaptarse y ajustarse a cambios dentro del lugar de trabajo, los cuales son enfrentados de forma positiva y proactiva. Esta cualidad integra la capacidad de ser flexible, creativo y resiliente, lo que resulta esencial en la educación inicial para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades que surgen en su entorno diverso de alumnos, familias y comunidades (Escribano, 2018).

Comunicación: Se trata de poder transmitir e intercambiar pensamientos, emociones y sentimientos, ser capaz de percibir y comprender las perspectivas de los demás, lo que ayuda a desarrollar relaciones interpersonales positivas. Las habilidades de comunicación de los maestros en la educación infantil impactan su efectividad profesional, ya que les permite interactuar adecuadamente con los estudiantes, padres, otros educadores, personal de la institución e incluso en el trabajo colaborativo hacia los objetivos educativos (García, 2018).

Iniciativa: Ser capaz de tomar decisiones, generar y desarrollar nuevas ideas y asumir tanto responsabilidades como riesgos es fundamental para alcanzar los objetivos definidos. La autonomía, el liderazgo y la motivación constituyen la iniciativa que resulta esencial para el desempeño profesional de los educadores en la educación inicial. Esta característica les concede a los educadores la posibilidad de innovar en su enseñanza y, por ende, transformar la experiencia de aprendizaje para los estudiantes en activa y enriquecedora (Sánchez, 2011).

Trabajo en equipo: La capacidad de colaboración y coordinación del trabajo hacia un objetivo compartido y de compartir información y recursos relevantes es vital. El trabajo en equipo se basa en los principios de solidaridad, respeto mutuo y compromiso entre sus miembros. Esto es especialmente crítico en lo que respecta a la práctica profesional de los educadores en la educación infantil porque mejora su participación en la comunidad escolar y facilita la colaboración efectiva

con otros profesionales en el campo. Esta colaboración contribuye a que la atención que se brinda a los alumnos sea integral y de calidad (Ramírez, 2006).

Estándares de trabajo: El evaluar con parámetros a la calidad de un trabajo siempre va a involucrar el uso eficiente de los recursos, resultados que se habían planificado, y la optimización de todos los insumos disponibles. Estos criterios abarcan la planificación, el seguimiento y la evaluación permanente. Son primordiales en el trabajo de los profesores de educación inicial, porque les proporcionan técnicas para evaluar y optimizar su desempeño profesional, además de facilitar un informe efectivo sobre el control de su gestión pedagógica, administrativa y profesional (Espinoza, 2017).

Productividad: La productividad se define como la forma en que el trabajo se realiza de forma efectiva, eficiente al emplear recursos, tiempo y esfuerzo, y cumpliéndose los objetivos trazados. Este concepto aborda también el desempeño, la satisfacción, la calidad, y es fundamental en el que hacer de un profesor de educación inicial. Ayuda a los profesores a ser más eficaces y ayuda a sus alumnos en el avance de su aprendizaje y en la adquisición de diferentes habilidades (Herrera, 2016).

En este caso, es observable que todas las características relacionadas con las técnicas de rendimiento están asociadas con las habilidades personales y profesionales que los maestros en educación preescolar necesitan tener, desarrollar y trabajar de manera efectiva en el campo educativo.

Del mismo modo, las dimensiones de desempeño son una forma de clasificar y valorar la efectividad con la que los colaboradores llevan a cabo sus funciones y también la manera en que manifiestan su compromiso y su nivel de contento en relación a su trabajo. En la educación, el desempeño profesional de los docentes es una medida de su competencia y su aportación a la calidad de educación, sobre todo en el nivel inicial en la que reciben atención los niños y niñas de

3 a 5 años, que necesitan un tratamiento holístico y personalizado (Martínez-Chairez, Guevara-Araiza y Valles-Ornelas, 2016).

Existen diferentes formas de definir y medir los niveles de desempeño laboral, según los criterios y los instrumentos que se utilicen. Sin embargo, Blanco y Di Vora (2000) plantearon una propuesta que ha sido utilizada en contextos educativos diversos. Ellos propusieron cuatro niveles de desempeño laboral, estos son: destacado, competente, básico e insatisfactorio. A continuación, se describen cada uno de estos niveles, con el apoyo de autores que abordaron este tema.

Nivel destacado: Se trata del más alto nivel de desempeño laboral. En este caso, una persona realizaría su trabajo de forma excelente, superando las expectativas y hasta los estándares considerados como óptimos. Este hecho conlleva que la persona en cuestión tiene una destreza excepcional para atender algunos problemas en el orden profesional, además acompaña a tal destreza un verdadero dominio de la teoría, práctica y el conjunto de competencias necesarios para el puesto. Aparte de esto, la persona que alcanza este nivel tiene una actitud proactiva, positiva y colaboradora, lo que ayuda a relacionarse de manera armónica con los demás y a contribuir al cumplimiento de las metas organizacionales. (Díaz, 2005). Respecto a los educadores que se desempeñan en el nivel inicial, este nivel aprecia que realizan su trabajo profesional con calidad, creatividad y profundo compromiso, además de desempeñar las funciones de facilitador, investigador, promotor, orientador, planificador, evaluador, y otros. Estos roles contemplan a los educandos, sus familias, y la comunidad (García, 2018).

Nivel competente: Este es un nivel intermedio dentro del ámbito del desempeño laboral, en el cual el empleado completa satisfactoriamente sus tareas realizando el mínimo requerido y permaneciendo dentro de los estándares establecidos. Alcanza este nivel, la persona ha demostrado contar con una metodología que le permite reconocer las actividades y las funciones que debe cumplir dentro de la organización para lograr los objetivos institucionales. Lo mismo ocurre con

estas personas, que se centran en los resultados obtenidos, en lugar de los procesos empleador para lograrlos. Igualmente, el profesional que accede a este nivel de logros muestra preocupación favorable orientada a mejorar su ejercicio profesional y a establecer relaciones socio profesionales con sus colegas (Tobón, 2013). En la educación infantil, se espera que los maestros desempeñen su rol de manera efectiva y eficiente, asumiendo varios roles como facilitador, investigador, promotor, guía, planificador y evaluador. Todo esto se realiza de acuerdo con las políticas y normas establecidas por el sistema educativo (Ramírez, 2006).

Nivel básico: Se considera el mínimo umbral de desempeño que un trabajador podría tener en una determinada actividad y que corresponde a trabajar en forma normal o en la medianía al cumplir con sus funciones. Alcanzar este nivel significa que el trabajador cuenta con un entendimiento muy básico sobre las labores que desempeña, sin la posibilidad de hacer asociaciones a otros contextos o integrar su trabajo con hechos cotidianos. También, el individuo que llega a este nivel exhibe un comportamiento pasivo tipo “es lo que hay”, que lo limita a no innovar ni avanzar en su carrera profesional. Igualmente, en este nivel se evidencia falta de habilidades para establecer relaciones interpersonales y para desempeñarse en grupo (Blanco y Di Vora, 2000). En el caso de los docentes del nivel inicial, este nivel implica que realizan su labor educativa con regularidad y rutina, y que cumplen parcialmente con las funciones de facilitador, investigador, promotor, orientador, planificador y evaluador, sin atender a la diversidad y a la calidad de los procesos educativos (Martínez-Chairez, Guevara-Araiza y Valles-Ornelas, 2016).

Nivel insatisfactorio: Es el nivel más bajo de desempeño laboral, que implica que la persona realiza su trabajo de manera deficiente, incumpliendo con las expectativas y los estándares establecidos. El profesional que logra este nivel ha demostrado una carencia de habilidades y competencias, evidenciada en el escaso nivel de formación, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar su labor. De la misma manera, la persona que alcanza este nivel sufre de una actitud

negativa, reactiva y conflictiva que afecta su relacionamiento social y la cultura organizacional. En adición, la persona que llega a este nivel presenta deficiencias en el control de la gestión, así como en la asunción de responsabilidades y riesgos (Tobón, 2013). Con respecto a los docentes de nivel inicial, parece que ejercen su trabajo de manera rutinaria y mecánica, así como también no cumplen con los roles de facilitador, investigador, promotor, orientador, planificador y evaluador, perjudicando el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes (Escribano, 2018).

Evaluar y mejorar la calidad del desempeño de los empleados en sus organizaciones se logra a través de evaluar el desempeño en niveles. Esto resulta especialmente importante en el contexto educativo, en donde el desempeño docente impacta la calidad educativa y el desarrollo de los estudiantes.

Cabe resaltar que en la investigación: *Identidad Profesional y Laboral a partir del Teorema de Equilibrio en Redes Socio-Técnicas*, la responsabilidad y la identidad profesional son dos conceptos que tienen que ver con el trabajo de las personas, los cuales tienen implicaciones éticas y de orden social e íntimo. En este texto, me propongo explicar de manera concisa cuáles son estos conceptos, así como los autores que han realizado sus estudios.

Se percibe a la responsabilidad como la comprensión y evaluación que una persona hace sobre las actuaciones que realice, así como sus consecuencias, esto lo lleva a cabo con total voluntad (Díaz, 2005). Una persona responsable, en un contexto social, está dispuesta a asumir la obligación de responder por sus actos y hace uso de su tiempo cumpliendo con sus deberes y compromisos de forma eficaz, cumpliendo los objetivos de forma eficiente. Asimismo, el ser responsable en el contexto social fomenta actitudes como la cortesía, el respeto, la buena voluntad, la solidaridad, el compañerismo, actitudes que favorecen la vida en común y el trabajo colectivo. Es importante que para la consolidación de la responsabilidad existe una interrelación permanente y dinámica entre los empleados y los gerentes de una empresa. Así podrán abordar los problemas

desde diferentes enfoques y encontrar las mejores alternativas. En balance, el trabajo puede entenderse como una actividad social donde una cierta cantidad de individuos ponen su esfuerzo y dedicación hacia una misión y visión compartidas. Esta propuesta se apoya en la administración de recursos humanos que considera al personal como el principal recurso de las organizaciones y que utiliza la tecnología para optimizar su desempeño y bienestar (Chiavenato, 2007)

El texto plantea la importancia de la responsabilidad como un valor que se construye a través de la interacción entre los trabajadores y los dirigentes de una organización. Responsabilidad no se refiere solamente a una obligación o compromiso, también se relaciona con la actitud que se tiene. Con el proceso de trabajo y sus objetivos en el caso de la organización. Para que la responsabilidad se efectúe, es necesario que haya una comunicación fluida y efectiva de parte de la estructura organizacional, así como una participación activa y reflexiva del personal en el diagnóstico y tratamiento de los problemas que surjan. De tal forma, el proceso que se lleva a cabo en el trabajo es entendible en términos sociales, es decir, como un quehacer colectivo donde se cuenta con personas que tienen intereses y metas en común y que se ayudan unos a otros.

Algunos autores que han estudiado la responsabilidad desde diferentes perspectivas son: Maristany (2005), quien se enfoca en la responsabilidad ante el trabajo y la organización; Escámez (2001), quien aborda la responsabilidad como un valor educativo; y Hortal (2002), quien analiza la responsabilidad como un principio ético de las profesiones.

La identidad profesional se puede entender como el sentido de pertenencia y de compromiso que tiene una persona con su profesión, y que se expresa en la medida en que se identifica con los lineamientos, la misión y la visión de la entidad a la que pertenece (Chiavenato, 2007). Una persona con identidad profesional realiza su trabajo con calidad, innovación y excelencia, y busca mejorar continuamente su formación y su desempeño. Además, una persona con identidad profesional se relaciona con sus colegas, sus clientes y su entorno, de manera

respetuosa, solidaria y colaborativa. La identidad profesional se forma a partir de la relación de la identidad personal y la historicidad de la profesión, así como de la influencia de los contextos familiares, escolares y sociales (Callata, Morales y Arias, 2017). Algunos autores que han estudiado la identidad profesional desde diferentes enfoques son: Villarruel (2012), quien se centra en la identidad del docente; Evetts (2003), quien explora la identidad profesional en las ocupaciones de servicio; y Linares (2008), quien reflexiona sobre la identidad profesional en el desarrollo tecnológico. Como se puede apreciar, la responsabilidad y la identidad profesional son dos conceptos que tienen una gran relevancia para el ámbito laboral, y que han sido abordados por diversos autores desde distintas disciplinas y perspectivas.

III.METODOLOGÍA

3.1.- Tipo y diseño de investigación

Este trabajo investigativo sigue un enfoque cuantitativo, el cual, según diversos autores, se basa en la verificación de hipótesis desde una perspectiva probabilística. Si estas hipótesis son aceptadas y validadas en diferentes contextos, pueden dar lugar a la formulación de teorías generales (Guerrero y Guerrero, 2014; Webscolar, 2014; Solís, 2008). Además, este enfoque busca determinar el grado de relación existente entre las variables, así como la generalización y objetivación de los hallazgos mediante una muestra que posibilite realizar inferencias causales para explicar por qué ocurre o no un fenómeno específico (Landeau, 2010; Fernández y Díaz, 2002; Pérez Serrano, 1994). De este modo, entendemos que la investigación cuantitativa facilita la recolección de datos, permitiendo la comprobación de hipótesis a través de mediciones y representaciones estadísticas, que a su vez contribuyen a entender y verificar las teorías, las cuales se presentarán en gráficos de resultados.

Este trabajo investigativo se enmarca dentro del tipo de investigación básica. De acuerdo a Carrasco (2014), este tipo de investigación no busca aplicaciones inmediatas, ya que su objetivo principal es enriquecer y profundizar el conocimiento científico sobre la realidad. Se centra en el análisis de teorías científicas para mejorar sus contenidos. Esta investigación básica es pura, teórica y dogmática. Tiene como objetivo ampliar los conocimientos científicos, mas no contrastarlos con la práctica. Otros autores que han estudiado este tipo de investigación son: Tamayo (1987), quien la describe como una investigación orientada al avance científico, sin enfocarse en sus posibles aplicaciones o repercusiones prácticas; Zorrilla y Torres (2011), quienes la consideran como la que se realiza para aumentar el saber y conocimiento de la realidad sin fines utilitarios; y Ponce (2005), quien la denomina como la que se ocupa de problemas teóricos y que no tiene una aplicación inmediata. Por lo tanto, utilizamos este tipo de investigación para estudiar, analizar y

evaluar el nivel de desempeño laboral que tienen las docentes de educación inicial en 2 Instituciones públicas y 2 privadas del distrito de San Martín de Porres.

El diseño de investigación que hemos seleccionado es de naturaleza descriptiva. Según lo explicado por Hernández (2014), este tipo de investigación se centra en ofrecer una representación detallada de fenómenos, situaciones y contextos, describiendo cómo se presentan y se manifiestan. Los estudios descriptivos tienen como propósito identificar y detallar las características, perfiles de diversos sujetos o fenómenos, como individuos, grupos, comunidades, procesos y objetos. En esencia, estos estudios se dedican a recolectar y medir información sobre las variables de interés sin intentar analizar cómo se interrelacionan. Diversos autores han examinado este diseño de investigación. Blanco y Di Vora (2000) lo caracterizan como un enfoque destinado a evaluar distintos rasgos, dimensiones o elementos del fenómeno en estudio. Por su parte, Escribano (2018) lo define como un método que se basa en observar y registrar los datos tal como ocurren en la realidad, sin alterar las variables; y García (2018), quien lo caracteriza como el que se enfoca en conocer las características de un grupo o una situación, sin establecer relaciones causales entre las variables. El diseño descriptivo nos permite en nuestro trabajo describir situaciones, contextos y sucesos, especificar propiedades y características de personas, comunidades y sociedades que puedan ser objeto de estudio o análisis para describir el fenómeno. El diseño solo pretende medir la información de conceptos y las variables en cuestión, es decir, el método solo pretende medir sus dimensiones para luego describirlas. Tamayo (1987) sugiere que este enfoque investigativo se utiliza para ofrecer una descripción detallada y sistemática de las características de una población, situación o campo de interés. El propósito de este tipo de investigación es exclusivamente la descripción de eventos o contextos, sin intención de validar explicaciones, probar hipótesis o hacer predicciones. Aunque frecuentemente se emplean encuestas para realizar estas descripciones, también pueden ser útiles para evaluar hipótesis concretas y verificar explicaciones. Por ende,

nuestra investigación corresponde al diseño descriptivo comparativo que consiste en sistematizar la investigación, cuyo fin es la descripción de situaciones y acontecimientos sobre el nivel de desempeño que tienen las docentes de educación inicial utilizando como recurso la encuesta, y luego realizar la comparación que existe entre las docentes de 2 Instituciones públicas del cono norte.

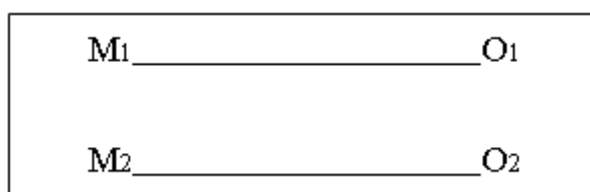
El esquema de diseño es el siguiente: Donde:

M1, M2

=

O1, O2

= Observaciones



3.2 Variables y Operacionalización.

Tabla 1

Operacionalización de la variable desempeño laboral.

	<p>Asimismo, Bittel (2020) El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacían los logros y sus deseos de armonía.</p> <p>Por su parte, Palací (2005), plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas contribuirán a la eficiencia organizacional.</p>				
--	--	--	--	--	--

3.3 Población, muestra y muestreo de la investigación

3.3.1 Población

Según Hernández (2014), la población se entiende como el conjunto completo de unidades que cumplen con ciertos criterios específicos. También se considera al grupo de elementos: personas, objetos, hechos, entre otros; con el fin de abordar un estudio investigativo estadístico.

En nuestra investigación se consideró como población a 178 Instituciones Educativas Públicas del Cono Norte, Lima.

Tabla 2

Población de estudio.

Instituciones	Número de Instituciones	
		%
	F	100
Públicas	178	100

Nota. Información extraída de <http://escale.minedu.gob.pe/> (2021)

3.3.2 Muestra y muestreo

Se consideró lo planteado por Hernández (2014), quien describe la muestra como una parte específica de la población objetivo, seleccionada para la recolección de datos. Esta selección debe realizarse con precisión previa y debe garantizar la representatividad del grupo en relación con la población general.

Por lo tanto, esta muestra es parte de nuestra población, la cual reúne características para obtener la información que vamos a analizar y procesar.

En nuestro trabajo investigativo, la muestra se conformará por

30 docentes de educación inicial pertenecientes a 2 Instituciones Educativas públicas del Cono Norte, Lima.

Tabla 3

Muestra de docentes de educación del nivel inicial (2022)

Instituciones	Número de docentes por Institución	
	F	%
IE "San Martín de Porres"	15	50
Institución Educativas IE 3084 "Enrique Guzmán y Valle"	15	50
Total	30	100

Nota. Información recabada de la secretaría académica de cada Institución (2022)

El trabajo de investigación correspondió a un muestreo por conveniencia. Según Battaglia (2008) citado por Hernández (2014) nos indica que “estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso”.

Muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, conforme a la descripción de Hernández y colaboradores (2014). Esta técnica de investigación implica la recopilación de información de un grupo de individuos a través de una serie de interrogantes, con el fin de analizar y describir características, opiniones, actitudes o comportamientos dentro de una población de interés. Además, la encuesta se utiliza para recopilar datos con el fin de comprobar hipótesis. Esto se logra mediante la cuantificación de los datos y el uso de análisis estadísticos para reconocer patrones de comportamiento y confirmar teorías.

Para este estudio, se ha optado por la herramienta del cuestionario, según la definición de Arias (2006), el cual se constituye como un instrumento de medición que se compone por un conjunto de interrogantes formuladas a fin de recopilar datos acerca de una o varias variables en personas o grupos. El cuestionario, al ser un subconjunto representativo de la población, se selecciona mediante un procedimiento específico.

3.4.1 Descripción de instrumentos (Ficha técnica)

Ficha técnica del instrumento de la variable 1:

Título del instrumento: Instrumento que mide el desempeño laboral de las docentes de educación inicial

Autor: Hilario Yohanna y Liñán Rocío

Objetivo: Medir el desempeño laboral de las docentes de educación inicial Tipo de instrumento:

Escala de Valoración

Técnica de aplicación: Encuesta

Sujetos muestrales: Docentes de nivel, inicial. Tiempo: 15 a 20 minutos

Condiciones: Con validez convergente, validez discriminante, Validez de criterio, validez factorial.

Confiabilidad: De consistencia interna (Alfa de Cronbach) Número de ítems: 32

Niveles: Malo, regular, bueno Escalas: Ordinal

Tipo de escala de medición: Nunca, a veces, siempre Baremo: Se especifica en la tabla 4.

A fin de medir la variable desempeño docente, se ha construido un instrumento considerando 4 desempeños más importantes en la labor de las docentes de educación inicial, Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la institucionalidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Título del instrumento: Cuestionario para medir el desempeño docente en profesoras de educación inicial en ejercicio.

Tabla 4

Baremación de los niveles para el análisis estadístico.

Variable/ Dimensiones	Niveles y rangos		
	Bajo	Medio	Alto
D1	[16 - 26]	[27 - 37]	[38 - 48]
D2	[16 - 26]	[27 - 37]	[38 - 48]
Variable	[32 - 51]	[52 - 73]	[74 - 96]

3.4.2 Validación de instrumentos (validación estadística y de juicio experto)

La validación de instrumentos se efectuó tomando como base la técnica de juicio de expertos, respaldada por la teoría y que implica la evaluación de la calidad de un instrumento de medida. En este procedimiento, un grupo de especialistas en la temática examinó detalladamente las herramientas, emitiendo opiniones fundamentadas sobre la claridad, relevancia, pertinencia y adecuación de los ítems que las constituyen (Hernández et al., 2016).

Tabla 5

Criterios e indicadores para la validez de contenido.

Criterios	Indicadores
1.- Claridad	Facilidad de comprensión de los ítems
2.- Relevancia	Importancia de los ítems
3.- Pertinencia	Congruencia de los ítems
4.- Representatividad	Proporción de ítems
5.- Coherencia	Consistencia y homogeneidad de los ítems
6.- Adecuación	Idoneidad de los ítems
7.- Transferencia	Generalización de los resultados obtenidos
8.- Equidad	Ausencia de sesgos o prejuicios
9.- Sensibilidad	cambios o diferencias en el nivel del constructo
10.- Discriminación	capacidad de los ítems

Tabla 6

Resultados de juicio de expertos con respecto a los instrumentos.

Jueces expertos	Situación	
	Instrumento 1	Instrumento 2
Juez 1	Aplicable	Aplicable
Juez 2	Aplicable	Aplicable
Juez 3	Aplicable	Aplicable

Tal se aprecia en la tabla 7 que los expertos validaron y evaluaron los instrumentos como aplicable ambos instrumentos.

3.4.3 Confiabilidad estadística del instrumento.

Tabla 7

Escala de confiabilidad de alfa de Cronbach.

Criterio de confiabilidad de valores	
Rango	Magnitud
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 1,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Nota. Niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach

De acuerdo a la realización de la confiabilidad se ha tenido lo siguientes resultados de confiabilidad.

Tabla 8

Estadística de fiabilidad para el cuestionario de desempeño docente

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,950	32

Después efectuar la prueba piloto, los resultados mostrados en la Tabla 9 indican un coeficiente de 0,950. Dado que este valor se encuentra en proximidad inmediata a 1, se refleja un

nivel de confiabilidad excepcionalmente elevado para el instrumento utilizado. Este nivel de confiabilidad contribuye a la credibilidad y precisión de los datos recopilados, estableciendo así una base sólida para el análisis y las conclusiones del estudio.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.5.1 Procedimiento

De acuerdo con la definición propuesta por Hernández y su equipo (2016), el proceso investigativo se define como una serie estructurada de etapas necesarias para llevar a cabo un estudio científico. Su enfoque es desde el reconocimiento de un fenómeno hasta la emisión de resultados, recopilando exhaustivamente la literatura científica disponible para auxiliar a formular los objetivos, preguntas, hipótesis y definir el marco teórico. Así, escoge la metodología adecuada junto con la muestra, los métodos de recolección de información, análisis e interpretación de los resultados, redacción del informe y finalmente, transfiere las conclusiones a la sociedad para que, a partir de los nuevos conocimientos, desarrolle políticas públicas.

Cada etapa de este estudio requirió que el investigador tomara decisiones razonadas y realizara acciones con un alto nivel de rigor y ética, siempre teniendo en cuenta los criterios de validez y fiabilidad que rigen la investigación científica. La meticulosa adhesión a cada umbral aseguró que el proceso de investigación estuviera protegido y fortalecido.

En forma adicional, se implementaron métodos específicos para la recolección de información. En este caso, se obtuvo el consentimiento necesario para los procesos involucrados, realizando además un análisis desde los componentes descriptivos e inferenciales correspondientes a la estadística. Del mismo modo, el documento final del estudio fue sometido a tratamientos para su redacción y verificación de lapsos que garantizaran su precisión y nitidez.

3.5.2 Método de análisis de datos:

Siguiendo la conceptualización de Hernández y su equipo (2016), el procedimiento en la investigación se configura como una secuencia organizada de pasos o fases esenciales para abordar un estudio científico. Se comprende este integrado procedimiento desde partir del problema a tratar e investigar, hacer un abordaje adecuado sobre la literatura ya existente, delinear los objetivos de investigación de una forma específica, formular hipótesis, seleccionar el diseño y metodología de investigación, escoger la muestra, recolección de datos, análisis e interpretación de los resultados obtenidos, realización del informe final, y por último, difusión de los resultados.

Así mismo ocurre en este trabajo, donde cada etapa fue decidida por la investigadora tomando en consideración las cuestiones de ética y rigor en su accionar, basándose en validez y confiabilidad en el ámbito de la ciencia. Desde la perspectiva científica, las decisiones que se fueron tomando en la construcción de este trabajo fueron exactas y van a asegurar los resultados esperados al final de la investigación.

Además, para la recolección de información, se siguieron protocolos específicos. Se contaba con la pertinente autorización para aplicar los instrumentos, y se llevaron a cabo procedimientos estadísticos tanto descriptivos como inferenciales que permitieran un análisis profundo de los datos. También se aplicaron mecanismos de corrección de estilo para garantizar la calidad y claridad del informe final del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos: Resultados

4.1.1 Estadística descriptiva de la variable

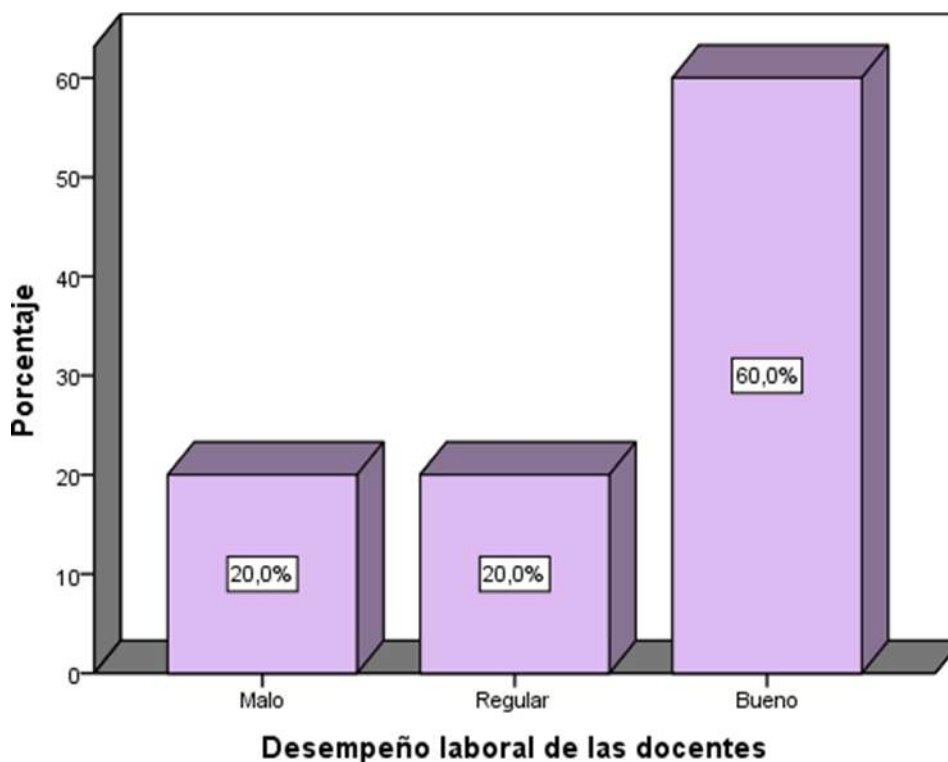
Tabla 9

Nivel desempeño laboral de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	6	20,0	20,0	40,0
	Bueno	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 1

Niveles Desempeño laboral de las docentes



De los resultados obtenidos de la totalidad de las docentes de ambas instituciones del estudio afirmaron que el desempeño laboral de las docentes el 60% es bueno, otros 20% afirmaron

que está en un nivel regular, asimismo otros 20% de los encuestados afirmaron que los desempeños de las docentes están en un nivel malo, por lo que el nivel de prevalencia del desempeño laboral de las docentes está en el nivel el bueno.

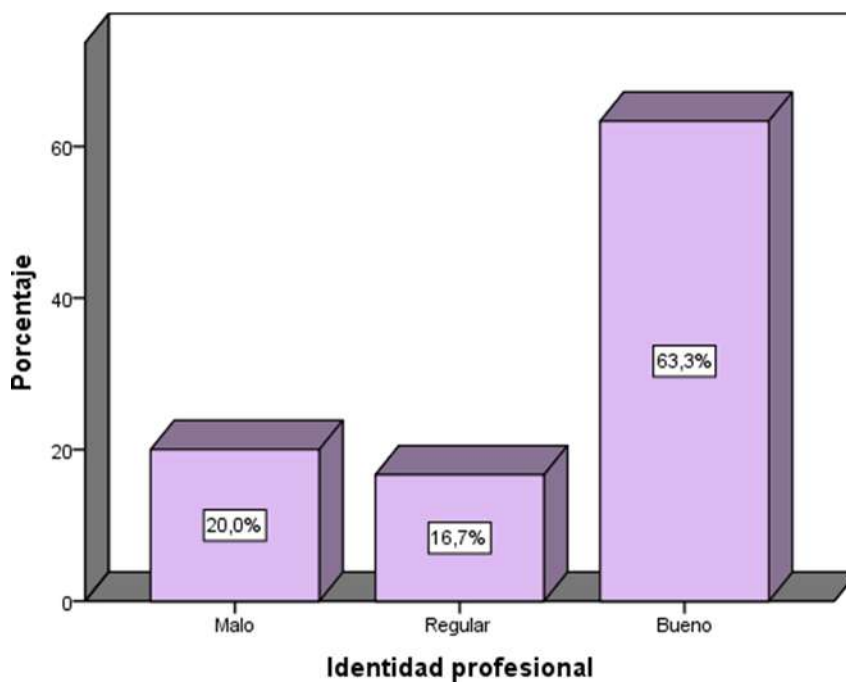
Tabla 10

Niveles de la dimensión de la identidad profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	5	16,7	16,7	36,7
	Bueno	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2

Niveles de la dimensión de la identidad profesional.



Otro de los resultados obtenidos de la dimensión 1, de la totalidad de las docentes de ambas instituciones del estudio el 63,3% afirmaron que la identidad profesional de las docentes está en un nivel bueno, asimismo otros 20% afirmaron que la identidad referida está en un nivel malo,

asimismo otros 16,7% de los encuestados afirmaron que los niveles de identidad profesional de las docentes están en un nivel regular , por lo que el nivel de prevalencia de la Identidad está en el nivel el bueno.

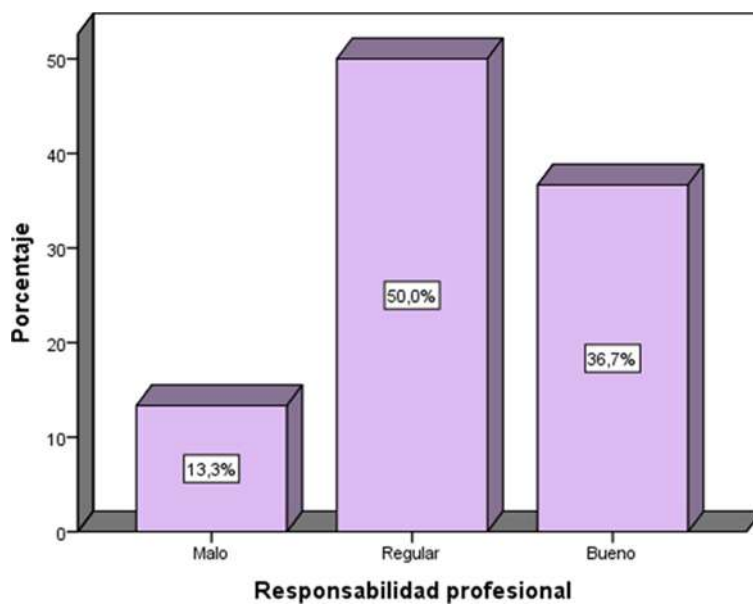
Tabla 11

Niveles de la dimensión responsabilidad profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	13,3	13,3	13,3
	Regular	15	50,0	50,0	63,3
	Bueno	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3

Niveles de la dimensión responsabilidad profesional.



De los resultado específico obtenidos de la dimensión 2, de la totalidad de las docentes de ambas instituciones del estudio el 50% afirmaron que la responsabilidad profesional está en un nivel regular, asimismo otros 36,7% de las docentes indicaron que la responsabilidad está en un nivel bueno, asimismo otros 20% afirmaron que la identidad referida está en un nivel bueno,

asimismo otros 13,3% de los encuestados afirmaron que los niveles de responsabilidad de las docentes están en un nivel malo, por lo que el nivel de prevalencia de la identidad está en el nivel el bueno.

4.1.2.1 Resultado de descriptivos a nivel de contingencia por grupos.

4.1.2.2

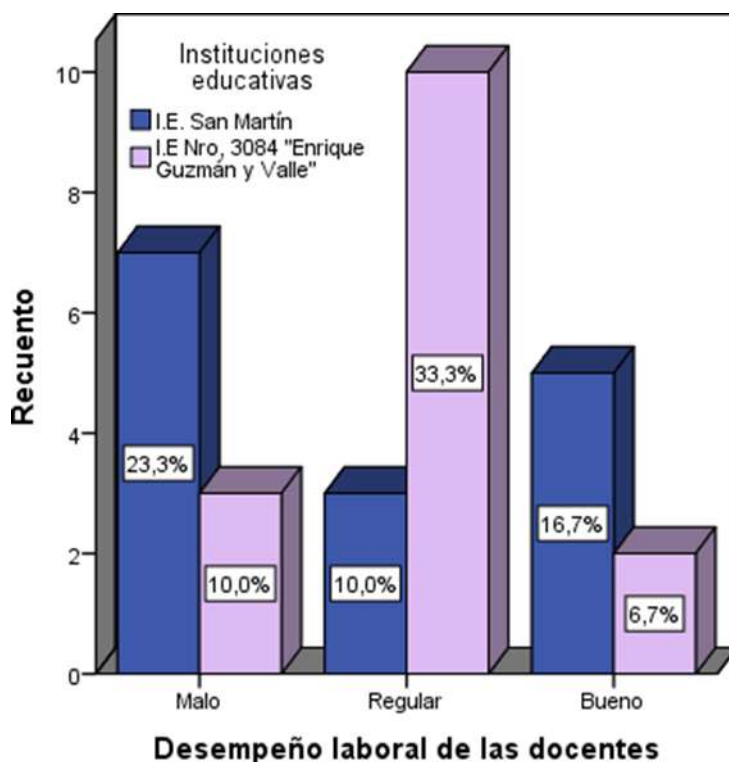
Tabla 12

Niveles contingencia del desempeño profesional por IE

		Instituciones educativas			
		I.E. SanMartín	I.E "Enrique Guzmán y Valle"		Total
Desempeño laboral de las docentes	Malo	Recuento	6	0	6
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuento	3	3	6
		% del total	10,0%	10,0%	20,0%
	Bueno	Recuento	6	12	18
		% del total	20,0%	40,0%	60,0%
Total	Recuento	15	15	30	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

Figura 4

Niveles de contingencia por instituciones



De la tabla y figura donde se visualizan los resultados que, de acuerdo a los encuestados el 40% de las docentes de la I.E 3084 “Enrique Guzmán y Valle” demuestran tener un desempeño laboral de nivel bueno frente a un 20% de las docentes de al I.E San Martín, otros 10% de los encuestados indican que las docentes de la I.E 3084 “Enrique Guzmán y Valle” demuestran un desempeño de nivel regular así como el mismo porcentaje del 10% las docentes de la I.E San Martín demuestran tener un nivel regular de desempeño, finalmente otros 20% de los encuestados afirmaron que las docentes de la I.E San Martín demostraron tener un nivel malo en el desempeño profesional.

4.1.3 Resultado de descriptivos a nivel de contingencia por grupos

Dimensión 1

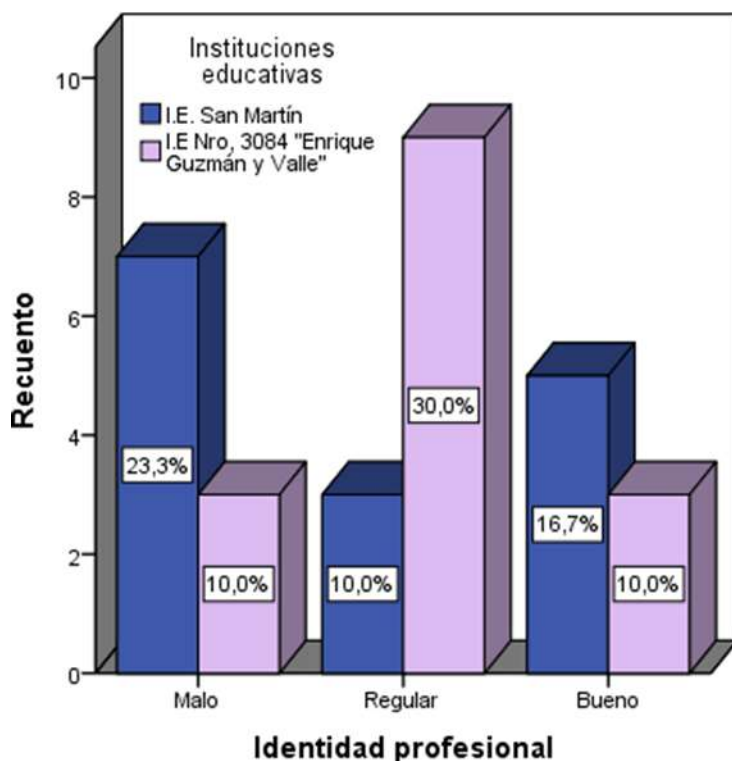
Tabla 13

La identidad profesional por instituciones educativas del estudio.

		Instituciones educativas			
		I.E. San Martín	"Enrique Guzmán y Valle"	Total	
Identidad profesional	Malo	Recuento	6	0	6
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuento	3	2	5
		% del total	10,0%	6,7%	16,7%
Bueno	Recuento	6	13	19	
	% del total	20,0%	43,3%	63,3%	
Total	Recuento	15	15	30	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

Figura 5

Niveles de la identidad profesional por instituciones educativas del estudio.



De la tabla y figura donde se visualizan los resultados de la identidad profesional, de acuerdo a los encuestados, el 43,3% de las docentes de la I.E. 3084 “Enrique Guzmán y Valle” demuestran tener una identidad profesional de nivel bueno frente a un 20% de las docentes de la I.E San Martín , otros 6,7% de los encuestados indican que las docentes de la I.E . 3084 “Enrique Guzmán y Valle” tienen una identidad profesional de nivel regular frente a un 10% de las docentes de la I.E San Martín que demuestran tener un nivel regular de identidad, finalmente otros 20% de los encuestados afirmaron el nivel de la identidad de las docentes de la I.E San Martín están en un nivel malo en la identidad profesional.

4.1.3 Resultado de descriptivos a nivel de contingencia por grupos

Dimensión 2

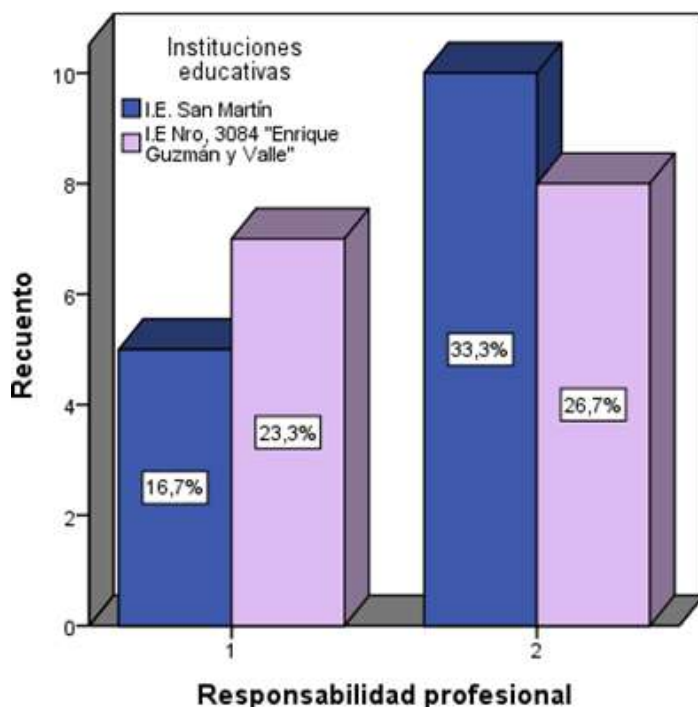
Tabla 14

Niveles de contingencia de la responsabilidad profesional por IE.

		Instituciones educativas			
		"Enrique Guzmán y Valle"		Total	
Responsabilidad profesional	Malo	I.E. San Martín	Guzmán y Valle"		
				Recuento	4
		% del total	13,3%	0,0%	13,3%
	Regular	Recuento	9	6	15
		% del total	30,0%	20,0%	50,0%
	Bueno	Recuento	2	9	11
		% del total	6,7%	30,0%	36,7%
Total		Recuento	15	15	30
		% del total	50,0%	50,0%	100,0%

Figura 6

Niveles de contingencia de la responsabilidad profesional IE.



De los resultados respecto de la responsabilidad profesional, según los encuestados, el 30% de las docentes de la I.E 3084 “Enrique Guzmán y Valle” demuestran tener una responsabilidad profesional de nivel bueno frente a un 6,7% de las docentes de la I.E San Martín , otros 20% de los encuestados indican que las docentes de la I.E 3084 “Enrique Guzmán y Valle” tienen una responsabilidad profesional de nivel regular frente a un 30% de las docentes de la I.E San Martín que demuestran tener un nivel regular de responsabilidad, finalmente otros 13,3% de los encuestados afirmaron el nivel de la identidad de las docentes de la I.E San Martín están en un nivel malo en la dimensión responsabilidad profesional

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Estadísticos para la normalidad para la variable

Tabla 15

Resultados para la normalidad para la variable.

Pruebas de normalidad

Shapiro-Wilk

Instituciones educativas

Desempeño laboral de las docentes	I.E. San Martín	,751	15	,001
	I.E Nro., 3084 "Enrique Guzmán y Valle"	,763	15	,001
Identidad profesional	I.E. San Martín	,751	15	,001
	I.E Nro., 3084 "Enrique Guzmán y Valle"	,799	15	,004
Responsabilidad profesional	I.E. San Martín	,603	15	,000
	I.E Nro., 3086 "Enrique Guzmán y Valle"	,643	15	,000

Según los resultados se demuestra que los datos no tienen una distribución normal, son datos no paramétricos, por lo tanto, se decidió tomar como modelo estadístico para la prueba de hipótesis la prueba no paramétrica de la U de Mann-Whitney que es una prueba no paramétrica para grupos independientes que determina la diferencia de grupos. (Hernández, et. at, 2014)

Tabla 16

Diferencia de rangos del desempeño laboral por IE

Rangos				
	Instituciones educativas	N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral de las docentes	I.E. San Martín	15	11,90	178,50
	I.E 3084 "Enrique Guzmán y Valle"	15	19,10	286,50
	Total	30		

De acuerdo a los resultados se visualizan que existe una divergencia significativa de rangos entre ambas instituciones educativas que arroja una diferencia de percepción en el desempeño laboral de las docentes.

4.2.2 Prueba de hipótesis general de la investigación

H0: No existe diferencia de percepción del desempeño laboral las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023. Ha: Existe diferencia de

percepción del desempeño laboral las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023.

Tabla 17

Resultados inferenciales general de la investigación.

Estadísticos de prueba	
Desempeño laboral de las docente.	
U de Mann-Whitney	58,500
W de Wilcoxon	178,500
Z	-2,554
Sig. asintótica (bilateral)	,011
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,023 ^b

a. Variable de agrupación: Instituciones educativas

De acuerdo al resultado del modelo de la U de Mann-Whitney, se establece que existe un valor de $Z = -2,554 < Z_c = -1,96$ y un $p_valor = 0,01 < 0,05$, motivo suficiente para descartar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna, por lo que se afirma que existe diferencia del desempeño laboral de las docentes de educación inicial entre las dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023.

Tabla 18

Diferencia de rangos de la identidad profesional por IE

Rangos				
	Instituciones educativas	N	Rango promedio	Suma de rangos
Identidad profesional	I.E. San Martín	15	11,60	174,00
	I.E 3084 "Enrique Guzmán y Valle"	15	19,40	291,00
	Total	30		

De acuerdo a los resultados se visualizan que existe una divergencia significativa de rangos entre ambas instituciones educativas, lo que arroja una diferencia de percepción

en la identidad profesional de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023.

4.1.1 Prueba de hipótesis de la investigación

H0: No existe diferencia de percepción de la identidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023.

Ha: Existe diferencia de percepción de la identidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023.

Tabla 19

Resultado inferencial específico 1 de la investigación

Estadísticos de prueba^a	
	Identidad profesional
U de Mann-Whitney	54,000
W de Wilcoxon	174,000
Z	-2,832
Sig. asintótica (bilateral)	,005
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,015 ^b

a. Variable de agrupación: Instituciones educativas

En función al resultado según el modelo de la U de Mann-Whitney, se establece que existe un valor de $Z = -2,832 < Z_c = -1,96$ y un $p_valor = 0,01 < 0,05$, motivo suficiente para descartar la hipótesis nula y considerar válida la hipótesis alterna, por lo tanto, se afirma que existe diferencia de la identidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023.

Tabla 20

Diferencia de rangos de la responsabilidad profesional por IE

Rangos			
Instituciones educativas	N	Rango promedio	Suma de rangos
I.E. San Martín	15	11,20	168,00

Responsabilidad profesional	I.E Nro., 3086 "Enrique Guzmán y Valle"	15	19,80	297,00
	Total	30		

De acuerdo a los resultados se visualizan que existe una divergencia significativa de rangos de la responsabilidad profesional entre ambas instituciones educativas que arroja una diferencia de percepción en la dimensión referida, por lo tanto, existe diferencia en la responsabilidad referida.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe diferencia de percepción de la responsabilidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023.

Ha: Existe diferencia de percepción de la responsabilidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023.

Tabla 21

Resultado inferencial específico 2 de la investigación.

Estadísticos de prueba^a

	Responsabilidad profesional
U de Mann-Whitney	48,000
W de Wilcoxon	168,000
Z	-2,947
Sig. asintótica (bilateral)	,003
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,007 ^b

a. Variable de agrupación: Instituciones educativas

Finalmente, de acuerdo al resultado del modelo de la U de Mann-Whitney, se establece que existe un valor de $Z=-2,832 < Z_c=-1,96$ y un $p_valor=0,01 < 0,05$, motivo suficiente para descartar la hipótesis nula y adoptar la hipótesis alterna, por lo tanto, se afirma que existe diferencia

en la responsabilidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, 2023.

DISCUSIÓN

Objetivo General

Según los resultados de la investigación fue determinar el nivel de percepción del desempeño laboral de los docentes de educación inicial en dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima, durante el año 2023. se evidencia que en su mayoría de las docentes de ambas instituciones el desempeño laboral es bueno , valorando de forma positiva el trabajo de los docentes.

Por lo tanto guardan relación con el estudio de Valdivia (2021), quien identificó que el 50% de los docentes presentaba un desempeño laboral regular. Aunque en ese estudio el nivel predominante fue el regular, también se destacó la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral, lo cual coincide con la presente investigación, donde se evidencia que el entorno institucional impacta significativamente en la percepción del rendimiento laboral docente. Por su parte, el estudio de Hernández y Bazán (2022) reveló un 58,33% de los docentes tenía un desempeño regular, señalando la gestión educativa como un factor decisivo en la mejora del desempeño. Comparado con ambos antecedentes, la presente investigación muestra un mayor desempeño laboral, lo que podría atribuirse a mejores prácticas de gestión o formación en una de las instituciones analizadas.

Objetivo específico 1

Según el análisis del primer objetivo específico de esta investigación los resultados descriptivos indicaron que el 63,3% de las docentes perciben su identidad profesional como buena. Además, existe una diferencia significativa en la percepción de la identidad profesional entre las dos instituciones. La diferencia de percepción se refleja en investigaciones previas, por ejemplo, en el estudio de Aricari (2022). Sus hallazgos, donde el 91% de los docentes reportaron tener una alta identidad profesional, resuenan con los resultados obtenidos en el presente estudio. En este caso, una proporción significativa de docentes también percibe su identidad profesional de forma

positiva. La correlación entre la identidad profesional y el desempeño docente que Aricari observó refuerza la importancia de contar con un entorno educativo que favorezca la construcción de una identidad profesional sólida. Esto también parece ser un elemento clave en las diferencias entre las instituciones del estudio.

Asimismo, la investigación internacional de Gong y Wang (2023), que estudió la influencia de la identidad profesional en el compromiso laboral y la satisfacción laboral de los miembros de la facultad universitaria, también proporciona algunas ideas importantes. De manera similar a este estudio donde se describen las diferencias en la identidad profesional, se encontró que los docentes que se identifican profesionalmente con fuerza se sienten más comprometidos con su trabajo y más satisfechos con su desarrollo profesional. Este hallazgo es consistente con la diferencia observada entre las dos escuelas en nuestro estudio, lo que sugiere que una identidad profesional positiva puede estar asociada con niveles más altos de compromiso laboral y satisfacción en el trabajo.

Objetivo específico 2

En cuanto a las diferencias en las percepciones de la responsabilidad profesional entre los docentes de educación inicial en dos Instituciones Educativas ubicadas en el cono norte de Lima, en el año 2023. Los resultados descriptivos mostraron que el 50% de los docentes considera que su responsabilidad profesional es de nivel regular. Esto indica que la gran mayoría de los docentes opina que su responsabilidad profesional se encuentra estancada en un nivel intermedio, si bien un porcentaje significativo la considera por lo menos aceptable.

La diferencia que se constató en este caso concuerda con trabajos anteriores. En 2022, Khoirunnisa y colaboradores señalaron que la responsabilidad profesional impacta significativamente en el rendimiento de los docentes, y que el apoyo organizacional y las condiciones laborales son factores clave en la percepción de la responsabilidad. Aunque el contexto de ese estudio se centró en la educación primaria y secundaria, la relevancia de los

factores organizativos también podría explicar las diferencias entre las instituciones en nuestro estudio, ya que estos factores pueden influir en cómo las educadoras perciben su responsabilidad profesional.

De la misma manera, el estudio de Al-Mansoor (2023) sobre la extensión de la responsabilidad profesional con respecto a las prácticas sostenidas por los docentes de inglés en Arabia Saudita encontró que los instructores que percibían un alto nivel de responsabilidad profesional informaron una mayor implicación y un aumento de la motivación hacia su trabajo. Este hallazgo es consistente con los resultados de nuestro estudio, sugiriendo que una percepción más positiva de la responsabilidad profesional puede estar vinculada con una mayor motivación y rendimiento en actividades relacionadas con el trabajo.

IV CONCLUSIONES

1. En conclusión, se encontró que la percepción del desempeño laboral de los docentes de ambas instituciones es favorable,. Esto concuerda con investigaciones previas que destacan la influencia del entorno institucional sobre el rendimiento laboral docente, sin embargo, existe una proporción significativa que mantiene una percepción crítica, lo cual evidencia la necesidad de mejorar algunos aspectos del desempeño laboral docente en dichas instituciones.
2. Se llega a la conclusión del impacto de la identidad profesional de las docentes de educación inicial de dos instituciones del cono norte. La diferencia marcadamente significativa que se ha encontrado entre las instituciones sugiere a las relaciones interpersonales, compromiso con la institución, superación profesional y autoevaluación de desempeño que son determinantes en la construcción de la identidad profesional de las docentes.
3. Se llega a la conclusión que las docentes encuestadas de dos instituciones del cono norte demuestran tener una responsabilidad profesional en la enseñanza, La significativa disparidad entre las dos entidades sugiere que factores como la asistencia y puntualidad, cumplimiento de funciones, organización del trabajo, trabajo en equipo. Son parte fundamental para el buen desempeño laboral.

V. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las docentes de ambas instituciones desarrollar estrategias de fortalecimiento en áreas clave como liderazgo, acompañamiento pedagógico y condiciones laborales, a fin de elevar el nivel de desempeño laboral de manera sostenida y equitativa.
2. Promover en la docente de ambas instituciones el liderazgo y el desarrollo profesional a través de juegos cooperativos, involucrando a las docentes en iniciativas que conecten sus valores, reconociendo sus aportes individuales como grupales.
3. Promover la reflexión entre las docentes invitándole a mejorar sobre sus prácticas, emociones y aprendizajes. Diseñando entre las docentes de inicial de cada institución instrumentos de autoevaluación fomentando la mejora personal proponiéndose metas mensuales.
4. Se sugiere promover practicas institucionales que refuercen el sentido de la responsabilidad docente, generando oportunidades de acompañamiento como talleres, reuniones de prácticas y recursos que fortalezcan la motivación profesional.
5. Se sugiere realizar talleres de integración que ayuden a propiciar un clima favorable entre docentes mejorando el clima institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango, R. N. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla. (Colombia).
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>
- Aricari, L. F. (2022). Identidad profesional en el desempeño de docentes de inglés en instituciones educativas públicas del distrito de San Juan Bautista 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio UNAP.
https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8821/Luis_Tesis_Titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bittel. (2020). Desempeño laboral en las Mipymes. Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas. <https://www.redalyc.org/journal/818/81861610003/html/>
- Blanco, A. y Di Vora, J. (2000). Evaluación del desempeño. Trillas.
<http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Calcina, R. (2012). Desempeño laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa textilera “La Ibérica” S.A. Arequipa 2011. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad]. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Calcina, Y. C. (2012). El Clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del 85 Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez-Perú.
- Callata, R., Morales, J. y Arias, M. (2017). Identidad profesional docente: una revisión teórica. Revista de Investigación Educativa, 35(1), 15-30.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000200005

- Carrasco, N. (2014). Tipos de investigación. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-tecnologica-de-guadalajara/metodologia-de-la-investigacion/investigacion-basica/14005284>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones (9na ed.). Mc Grawhill. <https://vdocument.in/chiavenato-administracion-de-recursos-humanos-2011pdf.html>.
- Valdivia, L. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UAP. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2066/Valdivia%20R%20Luis%20Rom%20A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. McGraw-Hill. <https://1library.co/article/desempe%C3%B1o-laboral-bases-te%C3%B3ricas-marco-te%C3%B3rico.q0jjnp3z>
- Chiavenato, I. (2014). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill. <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistacespsicologia/2011/vol4/no2/6.pdf>
- Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. (Mac Graw Hill). https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cubillos, M. A., & Cendón Sosa, A. E. (2019). Incidencia del desempeño profesional del docente de educación inicial. Revista Scientific, 4(13), 160-181. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5677/rojas_ara.pdf?sequence=1

- Díaz, F. (2005). Enseñanza situada: vínculo entre la escuela y la vida. McGraw-Hill.
<https://bing.com/search?q=autores+sobre+responsabilidad+e+identidad+profesional>
- Díaz, F., Barriga, A. y Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. McGraw-Hill2. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Díaz, M. (2005). La comunicación interna de la empresa. Gestipolis.
<https://www.gestipolis.com/comunicacion-interna/>
- Escámez, J. (2001). Educación y valores. Paidós. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31045570004.pdf>
- Escribano 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/>
- Espinoza, G. (2017). Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería Industrial, Escuela Profesional de Ingeniería Industrial]. <https://www.gob.pe/institucion/cne/noticias/504219-presentan-estrategia-para-aplicacion-de-evaluacion-de-desempeno-docente>
- Evetts, J. (2003). The sociological analysis of professionalism: occupational change in the modern world. *International Sociology*, 18(2), 395-41 <https://typeset.io/papers/the-sociological-analysis-of-professionalism-occupational-4xs5mlwsaf>.
- Fernández, P. y Díaz, P. (2002). Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad metodológica. <https://www.webscolar.com/definiciones-de-investigacion-cuantitativa-por-varios-autores>.
- García, M. (2018). La formación permanente del profesorado de educación infantil: un estudio cualitativo sobre su influencia en el desarrollo profesional y personal. [Tesis doctoral,

- Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Educación, Departamento de Didáctica y Organización Escolar]. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Ghiselli, E. E. (1998). *Psicología industrial*. Limusa. <https://www.worldcat.org/title/psicologia-industrial/oclc/40734668>
- Guerrero Dávila Guadalupe, & Guerrero Dávila María Concepción. (2014). *Metodología de la investigación (Primera edición)*. <https://idoc.pub/documents/idocpub-d4pqvj53odnp>
- Guerrero, E. y Guerrero, L. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Universidad de San Martín de Porres. https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill7. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>
- Hernández, A. E., & Bazán, K. L. (2022). *Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador, UGEL 01 - 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]*. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2108>
- Herrera, A. (2016). *Evaluación del desempeño como herramienta de gestión del capital humano*. [Artículo de revista]. <http://orcid.org/0000-0002-4726-632X>
- Herrera, A. (2016). *Evaluación del desempeño como herramienta de gestión del capital humano*. [Artículo de revista]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
- Herrera, G. (2016). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de San Martín, Región de San Martín*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/400>
- Hortal, A. (2002). *Ética general de las profesiones*. Desclée de Brouwer. https://www.academia.edu/27543889/%C3%89tica_General_de_las_Profesiones_Augusto_Hortal

- Iranzo, E. M. (2017). Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo en las organizaciones. Universidad Pontificia de Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/24010/1/TFM000746.pdf>
- Jhon P. Campbell, J. J. M. L. L. W. (1990). Modelar el desempeño laboral en una población de trabajos. *Personnel Psychology*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Landeau, Rebeca. (2010). Elaboración de trabajos de investigación (Alfa).
- Linares, J. E. (2008). Ética del desarrollo tecnológico. Universidad Nacional de Colombia. <https://vsip.info/linares-jorge-enrique-etica-y-mundo-tecnologicopdf-pdf-free.html>
- Maristany, J. (2005). Gestión de recursos humanos por competencias. Granica. <https://studylib.es/doc/9013770/administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-2a-ed---jaime-maristany>
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A. Y., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <http://orcid.org/0000-0002-0999-5468>
- Méndez. (2000). Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en la administración pública y los organismos Electorales. <https://searchworks.stanford.edu/view/4462390>
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). Marco del Buen Desempeño Docente. [Documento normativo]. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Moreno, J. (2001). Evaluación del desempeño. Trillas. <https://planetalaboral.es/desempeno-laboral-segun-autores/>
- Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. https://books.google.com/books/about/Psicolog%C3%ADa_de_la_organizaci%C3%B3n_1_e.html?id=WLnMAAAACAAJ

- Palmar, R. , & V. J. (2013). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del municipio del estado Zulia. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pedraza Esperanza. (2010). Revista ciencias sociales. Sastrodata. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pedraza, Amaya, & Conde. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. . Revista de Ciencias Sociales. <https://acortar.link/RYGUWK>
- Pérez Serrano, G. (1994). Investigación cualitativa: retos e interrogantes. La Muralla. <https://respuestacorta.com.mx/que-es-una-investigacion-descriptiva-segun-autores/>
- Ponce, J. (2005). Evaluación del desempeño docente. Trillas. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>
- Ponce, J. (2005). Evaluación del desempeño docente. Trillas. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002
- Ramírez, D. I. (2006). La importancia de la evaluación del desempeño en la Gerencia de la Ciencia. Ciencias Holguín, 12(4), 1-8. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson Educación. <https://1library.co/article/desempe%C3%B1o-laboral-bases-te%C3%B3ricas-marco-te%C3%B3rico.zw53xovz>
- Ruiz, J. , S. N. , & V. M. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en organizaciones de alta tecnología. Revista Venezolana de Gerencia.
- Sánchez , J. , & C. V. (2011). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a04.pdf>

- Sánchez, J. (2011). Desempeño laboral y dirección estratégica. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(2), 325-338. https://sga.unemi.edu.ec/media/evidenciasiv/2021/05/05/articulo_2021558304.pdf
- Stoner, J. A. (1994). *Administración*. Prentice Hall. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/1417/1788
- Tamayo, M. (1987). *El proceso de la investigación científica*. Limusa. <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/151/2021/08/Hernandez-Sampieri.-Metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Tobón, S. (2013). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Ecoe Ediciones.
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. <https://docplayer.es/64497983-Formacion-integral-y-competencias.html>
- Villarruel, F. (2012). La identidad profesional del docente de educación secundaria. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14(1), 159-170. <https://www.redalyc.org/pdf/3333/333328167003.pdf>.
- Villarruel, M. (2012). *Identidad docente y exigencia académica: encuentros y desencuentros con la realidad social*. Perspectiva Educacional.
- Webscolar. (2014). *Definiciones de investigación cuantitativa por varios autores*. <https://bing.com/search?q=autores+sobre+dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+descriptivo>
- Zorrilla, J. y Torres, J. (2011). *Investigación educativa*. McGraw-Hill. <http://www.areandina.edu.co/>
- Khoirunnisa, M., Lu'lu'Khoiriyah, N. K., & Wirawan Fadly, R. A. (2022). The Influence of Organizational Support, Professional Responsibility, and Job Satisfaction toward Teachers' Performance at TK RA 'Aisyiyah in Academic Year 2022/2023 in Jetis Sub-

district of Ponorogo Regency. *Education*, 3(8), 1698-1709.

<https://doi.org/10.55677/ijssers/V03I8Y2023-26>

Al-Mansoor, A. (2023). Balancing being a ‘Good Teacher’ and a ‘Motivating Teacher of English’: Analysing the Sense of Professional Responsibility of Pre- Service EFL Teachers in Saudi Arabia. *Research Studies in English Language Teaching and Learning*, 1(4), 218-231.

<https://doi.org/10.62583/rselt.v1i4.24>

Gong, Y., & Wang, L. (2023). Teacher Professional Identity, Work Engagement, and Emotion Influence: How Do They Affect Teachers’ Career Satisfaction. *International Journal of Education, Science, Technology, and Engineering*, 6(2), 80-92.

<https://doi.org/10.36079/lamintang.ijeste-0602.611>

ANEXOS

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE		METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la diferencia de percepción del desempeño laboral de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima,2023?</p>	<p>Determinar la diferencia de percepción del desempeño laboral de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima,2023.</p>	<p>Desempeño laboral</p>		<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: Descriptivo comparativo Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre el desempeño laboral</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	INDICADORES	<p>Población: 35 docentes de 2 Instituciones Educativas del Cono Norte, Lima. Muestra: 30 de 2 Instituciones Educativas del Cono Norte, Lima Muestreo: No probabilística por conveniencia.</p>
<p>¿Cuál es el nivel de percepción de la identidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima,2023?</p>	<p>Conocer el nivel de percepción de la identidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima,2023.</p>	<p>Identidad profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Compromiso con la Institución • Superación profesional • Autoevaluación de su desempeño 	

<p>¿Cuál es el nivel de percepción de la responsabilidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima,2023?</p>	<p>Conocer el nivel de percepción de la responsabilidad profesional de las docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas del Cono Norte de Lima,2023.</p>	<p>Responsabilidad profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad • Cumplimiento de funciones • Organización del trabajo • Trabajo en equipo 	
--	---	------------------------------------	--	--

Anexo 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<p>Según Campbell (1990), afirman que el desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones.</p> <p>Chiavenato (2000) afirma que el desempeño laboral "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos".</p> <p>Asimismo, Bittel (2020) El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacían los logros y sus deseos de armonía.</p>	<p>Esta variable se va a medir mediante un cuestionario sobre el desempeño laboral, que, a partir del Marco del Buen Desempeño Docente, identificamos dos dimensiones de investigación: identidad y responsabilidad profesional. Se operativiza en 8 indicadores y 32 ítems.</p>	<p>Identidad profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Compromiso con la Institución ➤ Superación profesional ➤ Autoevaluación de su desempeño 	<p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7,8</p> <p>9,10,11,12</p> <p>13,14,15,16</p>
		<p>Responsabilidad profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistencia y puntualidad ➤ Cumplimiento de funciones. ➤ Organización del trabajo. ➤ Trabajo en equipo 	<p>17,18,19</p> <p>20,21,22,23,24</p> <p>25,26,27,28</p> <p>29,30,31,32</p>

<p>Por su parte, Palací (2005), plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas contribuirán a la eficiencia organizacional</p>				
--	--	--	--	--

Anexo 3 Matriz del instrumento de investigación

Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Relaciones interpersonales	1. Se considera usted una persona que se relaciona sin dificultades con sus compañeros.	Ordinal 0. Nunca 1. A veces 2. Siempre	Bajo [0 - 5] Medio [6 - 10] Alto [11 - 16]
	2. Se muestra de acuerdo al realizar actividades grupales entre docentes.		
	3. Estoy siempre de acuerdo con la opinión de mis compañeros.		
	4. Siente que su opinión es importante para sus compañeros de trabajo.		
Compromiso con la Institución	5. Se siente emocionalmente identificado con su institución educativa.		
	6. Estoy totalmente de acuerdo en seguir trabajando en esta institución educativa porque me hace sentir que soy importante.		
	7. Mi labor docente supera las expectativas de mi institución educativa.		
Superación profesional	8. Mi institución brinda las facilidades de desarrollo para poder desempeñarme como docente.		
	9. Me mantengo en constante actualización docente porque es importante para mi práctica profesional.		
	10. Mi capacidad como docente me ayuda a ser líder y generar mejores alternativas de solución a los problemas que se nos presentan.		
	11. Se actualiza y revisa en los documentos de gestión contribuyendo al compromiso del logro de las metas.		
Autoevaluación de su desempeño	12. Mis actualizaciones docentes me han servido para desarrollar mis capacidades porque son necesarias en la institución donde laboro.		
	13. Reflexiona sobre tu quehacer pedagógico (planificación, métodos, estrategias, entre otros)		

	<p>14. Tengo en cuenta la diversidad de alumnos, sus capacidades, ritmos y estilos de aprendizaje para desarrollar mi clase.</p> <p>15. Vinculo los nuevos conocimientos con los que ya poseen para fomentar un buen aprendizaje adaptando contextos y situaciones reales.</p> <p>16. Reflexiona colaborativamente sobre su desempeño profesional en reuniones técnico-pedagógicas para el logro de objetivos institucionales</p>		
Asistencia y puntualidad	<p>17. Asisto puntualmente a la Institución educativa, demostrando mi responsabilidad docente.</p> <p>18. Asisto regularmente puntual a la Institución educativa, pero si llego a faltar justifico mi inasistencia.</p> <p>19. Asisto a las reuniones técnico-pedagógicas convocadas por la Institución educativa.</p>		
Cumplimiento de funciones	<p>20. Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad, dando un lugar preferencial a los derechos de los niños y los adolescentes.</p> <p>21. Cumple con las actividades asignadas con dedicación, calidad y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible.</p> <p>22. Asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico como en el progreso y bienestar emocional de sus estudiantes.</p> <p>23. Cumple con organizar y planificar estrategias de enseñanza y aprendizaje para ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos.</p> <p>24. Propicia un clima escolar favorable entre sus estudiantes, familia y comunidad.</p>	Ordinal 0. Nunca 1. A veces 2. Siempre	Bajo [0 - 5] Medio [6 - 10] Alto [11 – 16]

Organización del trabajo	25. Organiza sus actividades mensuales, priorizando las tareas más importantes para cumplir con todas sus responsabilidades dentro del plazo establecido.		
	26. Organiza sus actividades diarias por si se presenta algún imprevisto, exista tiempo para solucionarlo.		
	27. Organiza sus tiempos durante el día para ser más productivo y aprovechar mejor el tiempo cumpliendo con todo lo requerido.		
	28. Organiza el espacio del aula creando ambientes seguros, cómodos y flexibles para promover la productividad y eficacia en sus actividades.		
Trabajo en equipo	29. Interactúa con sus pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico.		
	30. Promueve el trabajo en equipo creando un buen clima de trabajo para el logro de objetivos.		
	31. Se involucra activamente y motiva a sus pares para cumplir con los objetivos de la Institución Educativa.		
	32. Busca consensos dando solución a los problemas en beneficio de la Institución educativa.		

Anexo 4 Instrumento motivo de validación.

Nivel/Especialidad	Código del encuestado	Edad	Fecha
<p>INSTRUCCIONES:</p> <p>Estimado docente, a continuación, le presentamos 32 proposiciones (ítems), frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (X) en la columna de “Nunca”, “A veces” o “Siempre” en aquella que mejor exprese su punto de vista.</p>			

N°	ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
1	Se considera usted una persona que se relaciona con dificultades con sus compañeros.			
2	Se muestra de acuerdo al realizar actividades grupales entre docentes.			
3	Estoy siempre de acuerdo con la opinión de mis compañeros.			
4	Siente que su opinión es importante para sus compañeros de trabajo.			
5	Se siente emocionalmente identificado con su institución educativa.			
6	Estoy totalmente de acuerdo en seguir trabajando en esta institución educativa porque me hace sentir que soy importante.			
7	Mi labor docente supera las expectativas de mi institución educativa.			
8	Mi institución brinda las facilidades de desarrollo para poder desempeñarme como docente.			

9	Me mantengo en constante actualización docente porque es importante para mi práctica profesional.			
10	Mi capacidad como docente me ayuda a ser líder y generar mejores alternativas de solución a los problemas que se nos presentan.			
11	Se actualiza y revisa en los documentos de gestión contribuyendo al compromiso del logro de las metas.			
12	Mis actualizaciones docentes me han servido para desarrollar mis capacidades porque son necesarias en la institución donde laboro.			
13	Reflexiona sobre tu quehacer pedagógico (planificación, métodos, estrategias, entre otros).			
14	Tengo en cuenta la diversidad de alumnos, sus capacidades, ritmos y estilos de aprendizaje para desarrollar mi clase.			
15	Vinculo los nuevos conocimientos con los que ya poseen para fomentar un buen aprendizaje adaptando contextos y situaciones reales.			
16	Reflexiona colaborativamente sobre su desempeño profesional en reuniones técnico-pedagógicas para el logro de objetivos institucionales.			

17	Asisto puntualmente a la Institución educativa, demostrando mi responsabilidad docente.			
18	Asisto regularmente puntual a la Institución educativa, pero si llego a faltar justifico mi inasistencia.			
19	Asisto a las reuniones técnico-pedagógicas convocadas por la Institución educativa.			
20	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad, dando un lugar preferencial a los derechos de los niños y los adolescentes.			
21	Cumple con las actividades asignadas con dedicación, calidad y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible.			
22	Asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico como en el progreso y bienestar emocional de sus estudiantes.			
23	Cumple con organizar y planificar estrategias de enseñanza y aprendizaje para ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos.			
24	Propicia un clima escolar favorable entre sus estudiantes, familia y comunidad.			

25	Organiza sus actividades mensuales, priorizando las tareas más importantes para cumplir con todas sus responsabilidades dentro del plazo establecido.			
26	Organiza sus actividades diarias por si se presenta algún imprevisto, exista tiempo para solucionarlo.			
27	Organiza sus tiempos durante el día para ser más productivo y aprovechar mejor el tiempo cumpliendo con todo lo requerido.			
28	Organiza el espacio del aula creando ambientes seguros, cómodos y flexibles para promover la productividad y eficacia en sus actividades.			
29	Interactúa con sus pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico.			
30	Promueve el trabajo en equipo creando un buen clima de trabajo para el logro de objetivos.			
31	Se involucra activamente y motiva a sus pares para cumplir con los objetivos de la Institución Educativa.			
32	Busca consensos dando solución a los problemas en beneficio de la Institución educativa.			

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Nombres y apellidos	<i>Lidia Huamán Nariscol</i>	DNI	<i>08892243</i>	Teléfono/celular	<i>980943122</i>
Grado académico	<i>Maestra</i>	Mención	<i>Docencia y Gestión Educativa</i>		

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.		
CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> El ítem no es claro. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

N°	Ítems	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Se considera usted una persona que se relaciona sin dificultades con sus compañeros.				✓				✓				✓				✓
2	Se muestra de acuerdo al realizar actividades grupales entre docentes.				✓				✓				✓				✓
3	Estoy siempre de acuerdo con la opinión de mis compañeros.				✓				✓				✓				✓
4	Siente que su opinión es importante para sus compañeros de trabajo.				✓				✓				✓				✓
5	Se siente emocionalmente identificado con su institución educativa.				✓				✓				✓				✓
6	Estoy totalmente de acuerdo en seguir trabajando en esta institución educativa porque me hace sentir que soy importante.				✓				✓				✓				✓
7	Mi labor docente supera las expectativas de mi institución educativa.				✓				✓				✓				✓
8	Mi institución brinda las facilidades de desarrollo para poder desempeñarme como docente.				✓				✓				✓				✓

25	Organiza sus actividades mensuales, priorizando las tareas más importantes para cumplir con todas sus responsabilidades dentro del plazo establecido.					/			/			/			/
26	Organiza sus actividades diarias por si se presenta algún imprevisto, exista tiempo para solucionarlo.					/			/			/			/
27	Organiza sus tiempos durante el día para ser más productivo y aprovechar mejor el tiempo cumpliendo con todo lo requerido.					/			/			/			/
28	Organiza el espacio del aula creando ambientes seguros, cómodos y flexibles para promover la productividad y eficacia en sus actividades.					/			/			/			/
29	Interactúa con sus pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico.					/			/			/			/
30	Promueve el trabajo en equipo creando un buen clima de trabajo para el logro de objetivos.					/			/			/			/
31	Se involucra activamente y motiva a sus pares para cumplir con los objetivos de la Institución Educativa.					/			/			/			/
32	Busca consensos dando solución a los problemas en beneficio de la Institución educativa.					/			/			/			/

Resultado: (x) Aplicable () Aplicable con correcciones () No aplicable

Existe suficiencia, claridad, coherencia y relevancia.

Firma

Julia Huamán

Nombres y apellidos del experto:

Julia Huamán Harised

Lugar y fecha:

Lima 10 de setiembre de 2022

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Nombres y apellidos	KARIN MERCEDES TORRES ORTIZ	DNI	42434682	Teléfono/celular	933454750
Grado académico	MAESTRIA EN PSICOLOGIA	Mención	DIAGNÓSTICO E INTERVENCIÓN PSICOEDUCATIVA		

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> El ítem no es claro. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

N°	Ítems	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Se considera usted una persona que se relaciona sin dificultades con sus compañeros.				X				X				X				X
2	Se muestra de acuerdo al realizar actividades grupales entre docentes.				X				X				X				X
3	Estoy siempre de acuerdo con la opinión de mis compañeros.				X				X			X				X	
4	Siente que su opinión es importante para sus compañeros de trabajo.				X				X			X				X	
5	Se siente emocionalmente identificado con su institución educativa.				X			X				X				X	
6	Estoy totalmente de acuerdo en seguir trabajando en esta institución educativa porque me hace sentir que soy importante.				X				X			X				X	
7	Mi labor docente supera las expectativas de mi institución educativa.				X			X				X				X	
8	Mi institución brinda las facilidades de desarrollo para poder desempeñarme como docente.				X				X			X				X	

9	Me mantengo en constante actualización docente porque es importante para mi práctica profesional.				X				X				X				X
10	Mi capacidad como docente me ayuda a ser líder y generar mejores alternativas de solución a los problemas que se nos presentan.				X				X				X				X
11	Se actualiza y revisa en los documentos de gestión contribuyendo al compromiso del logro de las metas.				X				X				X				X
12	Mis actualizaciones docentes me han servido para desarrollar mis capacidades porque son necesarias en la institución donde laboro.				X				X				X				X
13	Reflexiona sobre tu quehacer pedagógico (planificación, métodos, estrategias, entre otros).				X				X				X				X
14	Tengo en cuenta la diversidad de alumnos, sus capacidades, ritmos y estilos de aprendizaje para desarrollar mi clase.				X				X				X				X
15	Vinculo los nuevos conocimientos con los que ya poseen para fomentar un buen aprendizaje adaptando contextos y situaciones reales.				X				X				X				X
16	Reflexiona colaborativamente sobre su desempeño profesional en reuniones técnico-pedagógicas para el logro de objetivos institucionales				X				X				X				X
17	Asisto puntualmente a la Institución educativa, demostrando mi responsabilidad docente.				X				X				X				X
18	Asisto regularmente puntual a la Institución educativa, pero si llego a faltar justifico mi inasistencia.				X			X				X					X
19	Asisto a las reuniones técnico pedagógicas convocadas por la Institución educativa.				X				X				X				X
20	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad, dando un lugar preferencial a los derechos de los niños y los adolescentes.				X				X				X				X
21	Cumple con las actividades asignadas con dedicación, calidad y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible.				X				X				X				X
22	Asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico como en el progreso y bienestar emocional de sus estudiantes.				X				X				X				X
23	Cumple con organizar y planificar estrategias de enseñanza y aprendizaje para ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos.				X				X				X				X
24	Propicia un clima escolar favorable entre sus estudiantes, familia y comunidad.				X				X				X				X

25	Organiza sus actividades mensuales, priorizando las tareas más importantes para cumplir con todas sus responsabilidades dentro del plazo establecido.					X											X
26	Organiza sus actividades diarias por si se presenta algún imprevisto, exista tiempo para solucionarlo.					X											X
27	Organiza sus tiempos durante el día para ser más productivo y aprovechar mejor el tiempo cumpliendo con todo lo requerido.					X											X
28	Organiza el espacio del aula creando ambientes seguros, cómodos y flexibles para promover la productividad y eficacia en sus actividades.					X											X
29	Interactúa con sus pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico.					X											X
30	Promueve el trabajo en equipo creando un buen clima de trabajo para el logro de objetivos.					X											X
31	Se involucra activamente y motiva a sus pares para cumplir con los objetivos de la Institución Educativa.					X											X
32	Busca consensos dando solución a los problemas en beneficio de la Institución educativa.					X											X

Resultado: (X) Aplicable () Aplicable con correcciones () No aplicable

Firma _____



Nombres y apellidos del experto: KARIN MERCEDES TORRES ORTIZ

Lugar y fecha: LIMA, 09/09/2022

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Nombres y apellidos	Néstor Eitel Muzruza Zuñiga	DNI	08053672	Teléfono/celular	989753551
Grado académico	Doctor	Mención	en Educación		

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.		
CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> El ítem no es claro. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

N°	Ítems	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Se considera usted una persona que se relaciona sin dificultades con sus compañeros.				✓				✓				✓				✓
2	Se muestra de acuerdo al realizar actividades grupales entre docentes.				✓				✓				✓				✓
3	Estoy siempre de acuerdo con la opinión de mis compañeros.				✓				✓				✓				✓
4	Siente que su opinión es importante para sus compañeros de trabajo.				✓				✓				✓				✓
5	Se siente emocionalmente identificado con su institución educativa.				✓				✓				✓				✓
6	Estoy totalmente de acuerdo en seguir trabajando en esta institución educativa porque me hace sentir que soy importante.				✓				✓				✓				✓
7	Mi labor docente supera las expectativas de mi institución educativa.				✓				✓				✓				✓
8	Mi institución brinda las facilidades de desarrollo para poder desempeñarme como docente.				✓				✓				✓				✓

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Nombres y apellidos	Rosana Jiménez Valencia	DNI	04891220	Teléfono/celular	942858226
Grado académico	Magister	Mención	Docencia Universitaria		

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.		
CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> El ítem no es claro. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.- No cumple con el criterio. 2.- Bajo nivel. 3.- Moderado nivel. 4.- Alto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

N°	Ítems	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Se considera usted una persona que se relaciona sin dificultades con sus compañeros.				X				X				X				X
2	Se muestra de acuerdo al realizar actividades grupales entre docentes.				X				X				X				X
3	Estoy siempre de acuerdo con la opinión de mis compañeros.				X				X				X				X
4	Siente que su opinión es importante para sus compañeros de trabajo.				X				X				X				X
5	Se siente emocionalmente identificado con su institución educativa.				X				X				X				X
6	Estoy totalmente de acuerdo en seguir trabajando en esta institución educativa porque me hace sentir que soy importante.				X				X				X				X
7	Mi labor docente supera las expectativas de mi institución educativa.				X				X				X				X
8	Mi institución brinda las facilidades de desarrollo para poder desempeñarme como docente.				X				X				X				X

9	Me mantengo en constante actualización docente porque es importante para mi práctica profesional.				X				X				X				X
10	Mi capacidad como docente me ayuda a ser líder y generar mejores alternativas de solución a los problemas que se nos presentan.				X				X				X				X
11	Se actualiza y revisa en los documentos de gestión contribuyendo al compromiso del logro de las metas.				X				X				X				X
12	Mis actualizaciones docentes me han servido para desarrollar mis capacidades porque son necesarias en la institución donde laboro.				X				X				X				X
13	Reflexiona sobre tu quehacer pedagógico (planificación, métodos, estrategias, entre otros).				X				X				X				X
14	Tengo en cuenta la diversidad de alumnos, sus capacidades, ritmos y estilos de aprendizaje para desarrollar mi clase.				X				X				X				X
15	Vinculo los nuevos conocimientos con los que ya poseen para fomentar un buen aprendizaje adaptando contextos y situaciones reales.				X				X				X				X
16	Reflexiona colaborativamente sobre su desempeño profesional en reuniones técnico-pedagógicas para el logro de objetivos institucionales				X				X				X				X
17	Asisto puntualmente a la Institución educativa, demostrando mi responsabilidad docente.				X				X				X				X
18	Asisto regularmente puntual a la Institución educativa, pero si llego a faltar justifico mi inasistencia.				X				X				X				X
19	Asisto a las reuniones técnico pedagógicas convocadas por la Institución educativa.				X				X				X				X
20	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad, dando un lugar preferencial a los derechos de los niños y los adolescentes.				X				X				X				X
21	Cumple con las actividades asignadas con dedicación, calidad y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible.				X				X				X				X
22	Asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico como en el progreso y bienestar emocional de sus estudiantes.				X				X				X				X
23	Cumple con organizar y planificar estrategias de enseñanza y aprendizaje para ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos.				X				X				X				X
24	Propicia un clima escolar favorable entre sus estudiantes, familia y comunidad.				X				X				X				X

Anexo 6 Cuadro de respuestas de docentes en formulario

6.- Estoy totalmente de acuerdo en seguir trabajando en esta institución educativa porque me hace sentir que soy importante.	7.- Mi labor docente supera las expectativas de mi institución educativa.	8.- Mi institución brinda las facilidades de desarrollo para poder desempeñarme como docente.	9.- Me mantengo en constante actualización docente porque es importante para mi práctica profesional.	10.- Mi capacidad como docente me ayuda a ser líder y generar mejores alternativas de solución a los problemas que se nos	11.- Se actualiza y revisa en los documentos de gestión contribuyendo al cumplimiento del logro de las metas.	12.- Mis actualizaciones docentes me han servido para desarrollar mis capacidades porque son necesarias en la	13.- Reflexiona sobre tu quehacer pedagógico (planificación, métodos, estrategias, entre otros).
A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces
Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre
Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces
Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre
A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre
A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre
A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre
A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre

Anexo 7 Cuadro de resultados por dimensión IE "San Martín de Porres"

			DIMENSION: IDENTIDAD PROFESIONAL																		
			Relaciones Interpersonales				Compromiso con la Institución				Superación profesional				Autoevaluación de su desempeño				Asistencia y puntualidad		
NRO	NOMBRES	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Lesly Pinedo		1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1
2	Maria Agurto		2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	Carmela Salazar		2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	0	2	2	1
4	Carmen Lázaro		2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	Rocío Carrasco		2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	Julissa Lecaros		1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
7	Cinthia Saavedra		1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
8	Mercedes Camacho		2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	0	2
9	María Eneque		2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	Rosa Vizcarra		2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
11	Yngrid Ana María		2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	Liliana Moreno		2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	Mercedes		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	Norma Bogarin		2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
15	Magaly Cruzalegui		2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	TOTAL		27	26	17	23	28	24	22	19	24	24	25	28	28	28	27	23	28	27	28