



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO FILIAL PUERTO
MALDONADO**

**FACULTAD DE. CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES.**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PARTICULAR ADVENTISTA JAIME WHITE EN PUERTO
MALDONADO – PERÚ, 2017.**

Tesis presentada por:

Bach. Gabriela Huillca Pareja

Para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Asesor:

Mgt. Alex Camilo Velásquez Bernal

PUERTO MALDONADO – MADRE DE DIOS – PERÚ - 2017.



PRESENTACIÓN

**SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL
CUSCO.**

Señores Miembros del Jurado de la Universidad Andina del Cusco -UAC Filial Puerto
Maldonado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias
Económicas, Administrativas y Contables, pongo a vuestra consideración el plan de tesis:
**DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PARTICULAR ADVENTISTA JAIME WHITE EN PUERTO
MALDONADO – PERÚ, 2017;** con el objeto de optar al título profesional de
Administración de Empresas.

Con la confianza de contribuir al desarrollo universitario a través de esta investigación,
pongo a vuestra consideración Señores Miembros del Jurado, para La recepción de las
aportaciones, observaciones y demás recomendaciones para enriquecer esta presentación.

Atentamente;

Gabriela Huillca Pareja.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por sostenerme y darme fuerzas en los momentos más difíciles a lo largo del desarrollo del presente trabajo y por todas las bendiciones recibidas hasta el momento.

Agradezco a mis padres y hermanos: Roberto Huillca Jiménez, Maruja Pareja Auquipata, Roberto Huillca Pareja y Fernando Huillca Pareja por brindarme apoyo moral, por creer en mí y por el amor incondicional que día a día entregan a mi persona.

Agradezco a la Universidad Andina del Cusco por brindarme la oportunidad de lograr tan importante objetivo profesional.

Agradezco a los docentes por la orientación brindada a mi persona, ya que contribuyeron a la culminación de este trabajo.

Agradezco la comprensión, la buena disposición y ayuda que recibí por parte de mis compañeros de trabajo.



DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis padres y hermanos, quienes estuvieron en todo momento brindándome palabras de aliento y apoyo incondicional durante el proceso de realización de este trabajo.



ÍNDICE GENERAL

Presentación II

Agradecimiento..... II

Dedicatoria..... III

ÍndiceIV

Índice de tablas VIII

Índice de gráfico XI

Resumen..... XV

AbstractXVI

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema 1

1.2. Formulación del problema 4

 1.2.1. Problema general..... 4

 1.2.2. Problemas específicos 4

1.3 Objetivos de la investigación 5

 1.3.1 Objetivo general 5

 1.3.2. Objetivos específicos 5



1.4. Justificación de la investigación..... 5

1.4.1 Relevancia social..... 6

1.4.2 Implicancias prácticas 6

1.4.3 Valor teórico 6

1.4.4 Utilidad metodológica..... 6

1.4.5 Viabilidad o Factibilidad..... 7

1.5. Delimitación de la investigación 7

1.5.1 Delimitación temporal..... 7

1.5.2 Delimitación espacial 7

1.5.3 Delimitación conceptual 7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio..... 8

2.1.1 Antecedentes internacionales 8

2.1.2 Antecedentes nacionales 12

2.1.3 Antecedentes locales 16

2.2 Bases legales 17

2.3 Bases teóricas 18



2.3.1. Desempeño laboral..... 18

2.3.1.1. Conocimientos 20

2.3.1.1.1. Conocimiento conceptual..... 21

2.3.1.1.2. Conocimiento procedimental 22

2.3.1.2. Habilidades..... 23

2.3.1.3. Motivación 27

2.4. Marco conceptual 31

2.5. Variable 33

2.5.1. Variable 33

2.5.2. Conceptualización de variable 33

2.5.3. Operacionalización de variable 35

CAPITULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de la investigación 36

3.2. Enfoque de la investigación 37

3.3. Diseño de la investigación..... 38

3.4. Alcance de la investigación..... 38

3.5. Población y muestra 39



3.5.1. Población..... 39

3.5.2. Muestra..... 41

3.6. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos 42

3.6.1. Técnica 42

3.6.2. Instrumento 43

3.7. Procesamiento de Datos 44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento..... 45

4.1.1. Presentación del instrumento 45

4.1.2. Fiabilidad del instrumento 46

4.1.3. Baremación 46

4.3. Resultado por variable..... 52

4.4. Resultado por dimensiones..... 53

4.5. Resultado por ítems 60

Conclusiones 109

Recomendaciones..... 112

Bibliografía 114

ANEXOS 121



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Conceptualización de la variable	34
Tabla 2. Operacionalización de variable.....	35
Tabla 3. Distribución poblacional.....	40
Tabla 4. Extracción de la muestra.....	42
Tabla 5. Distribución de estudiantes encuestados	43
Tabla 6. Distribución de los ítems del cuestionario.....	45
Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad	46
Tabla 8. Tabla de baremación para la variable: Desempeño laboral	47
Tabla 9. Tabla de baremación para la Dimensión 1: Conocimientos	47
Tabla 10. Tabla de baremación para la Dimensión 2: Habilidades	48
Tabla 11. Tabla de baremación para la Dimensión 3: Motivación.....	48
Tabla 12. Género de los estudiantes encuestados.....	49
Tabla 13. Edad de estudiantes encuestados.....	50
Tabla 14. Grado de secundaria que cursan los estudiantes encuestados	51
Tabla 15. Resultado por variable: Desempeño laboral	52
Tabla 16. Resultado referente a la dimensión Conocimientos.....	54



Tabla 17. Resultado referente a la dimensión Habilidades.....	56
Tabla 18. Resultado referente a la dimensión Motivación	58
Tabla 19. Conocimientos - Conocimiento conceptual.....	60
Tabla 20. Conocimiento procedimental.....	61
Tabla 21. Conocimiento táctico	63
Tabla 22. Habilidades - Habilidad cognitiva	65
Tabla 23. Habilidad metacognitiva	66
Tabla 24. Habilidad social	68
Tabla 25. Factor intrínseco	69
Tabla 26. Factor extrínseco.....	71
Tabla 27. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento conceptual .	73
Tabla 28. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento conceptual .	74
Tabla 29. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento conceptual.	76
Tabla 30. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento procedimental	77
Tabla 31. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento procedimental	79
Tabla 32. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento procedimental	80
Tabla 33. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento táctico.....	82
Tabla 34. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento táctico.....	83



Tabla 35. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento táctico.....	85
Tabla 36. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidad cognitiva	86
Tabla 37. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades cognitivas.....	88
Tabla 38. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades cognitivas.....	89
Tabla 39. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades metacognitivas...	91
Tabla 40. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades metacognitivas...	92
Tabla 41. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades metacognitivas...	94
Tabla 42. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades sociales	95
Tabla 43. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades sociales	97
Tabla 44. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades sociales	98
Tabla 45. Ítem de la dimensión Motivación - indicador Motivación intrínseca.....	100
Tabla 46. Ítem de la dimensión Motivación - indicador Motivación intrínseca.....	101
Tabla 47. Ítem de la dimensión Motivación - indicador Motivación intrínseca.....	103
Tabla 48. Ítem de la dimensión Motivación - indicador Motivación extrínseca	104
Tabla 49. Ítem de la dimensión Motivación - indicador Motivación extrínseca	106
Tabla 50. Ítem de la dimensión Motivación - indicador Motivación extrínseca	107



ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Género de los encuestados	49
Figura 2. Edad de los encuestados	51
Figura 3. Grado de secundaria que cursan los estudiantes encuestados de la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White	52
Figura 4. Referente a la variable: Desempeño laboral	53
Figura 5. Referente a la dimensión Conocimientos	55
Figura 6. Referente a la dimensión Habilidades	57
Figura 7. Referente a la dimensión Motivación	59
Figura 8. Conocimiento conceptual	61
Figura 9. Conocimiento procedimental	62
Figura 10. Conocimiento táctico	64
Figura 11. Habilidad cognitiva	66
Figura 12. Habilidad metacognitiva	67
Figura 13. Habilidad social	69
Figura 14. Factor intrínseco	70
Figura 15. Factor extrínseco	72



Figura 16. Ítem para conocer si el docente domina los temas que enseña en el salón de clases..... 74

Figura 17. Ítem para conocer si el docente explica los temas académicos de forma clara75

Figura 18. Ítem para conocer si el docente da a conocer los temas académicos que desarrollará en su próxima sesión de clases..... 77

Figura 19. Ítem para conocer si el docente deja trabajos de exposición..... 78

Figura 20. Ítem para conocer si el docente deja trabajos para redactar ensayos, monografías y otros 80

Figura 21. Ítem para conocer si el docente verifica el orden de su cuaderno, ya que ésta es una herramienta de estudio que facilita el aprendizaje..... 81

Figura 22. Ítem para conocer si el docente le pide a Usted que use mapas mentales para resolver sus tareas 83

Figura 23. Ítem para conocer si el docente usa herramientas pedagógicas para desarrollar su clase..... 84

Figura 24. Ítem para conocer si el docente vuelve a aclarar las dudas que los estudiantes presentan 86

Figura 25. Ítem para conocer si el estudiante presta atención a la sesión de clases 87

Figura 26. Ítem para conocer si el estudiante responde acertadamente cuando el docente realiza preguntas de temas que se desarrollaron en clases pasadas 89

Figura 27. Ítem para conocer si la enseñanza práctica del docente facilita la resolución de problemas 90



Figura 28. Ítem para conocer si el estudiante comprende lo que el docente enseña en clases..... 92

Figura 29. Ítem para conocer si a través de la observación el estudiante genera nuevos conocimientos 93

Figura 30. Ítem para conocer si al estudiante le resulta fácil describir los trabajos que se realizan fuera de clases 95

Figura 31. Ítem para conocer si el docente se preocupa por el aprendizaje de Usted 96

Figura 32. Ítem para conocer si el docente se preocupa por sus problemas personales . 98

Figura 33. Ítem para conocer si el docente defiende su posición respetando la opinión de los estudiantes 99

Figura 34. Ítem para conocer si el docente da a conocer los logros académicos que alcanza el estudiante 101

Figura 35. Ítem para conocer si el docente reconoce el empeño con el que Usted desarrolla su tarea o trabajo académico 102

Figura 36. Ítem para conocer si el docente incentiva la responsabilidad de cada uno de los estudiantes 104

Figura 37. Ítem para conocer si el estudiante mantiene una buena relación con sus compañeros de clase 105

Figura 38. Ítem para conocer si el estudiante se siente cómodo(a) con la infraestructura de la institución..... 107



Figura 39. Ítem para conocer si el docente influye en el estudiante para alcanzar el primer puesto 108



RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado, Perú, y tuvo como objetivo conocer el desempeño laboral de los docentes en dicha institución para el presente año 2017. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de alcance descriptivo y diseño no experimental; la población en estudio estuvo constituida por ciento sesenta estudiantes del tercer, cuarto y quinto grado del nivel secundario, por lo que la muestra extraída empleando la estadística fue de 34 estudiantes; a los cuales se les aplicó una encuesta diseñada específicamente para el presente trabajo.

Los resultados arrojaron que el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado, Perú 2017 es regular, tal como lo evidencia el 52,94 % de la muestra. Las dimensiones del desempeño laboral evaluadas fueron: conocimientos, habilidades y motivación; las cuales obtuvieron una evaluación regular, esto demuestra que el desempeño laboral del personal docente en esta institución no es la esperada. Entonces teniendo estos resultados, la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White debe enfocarse en mejorar estos aspectos con el fin de lograr estudiantes satisfechos con el servicio que reciben en este momento.

Palabra clave: Desempeño laboral.

**ABSTRACT**

The present research work was developed in the Jaime White Adventist Private Educational Institution in Puerto Maldonado, Peru, and had as objective to know the teachers' work performance in this institution for the present year 2017. The research focus was quantitative, of descriptive scope and non-experimental design; the study population was constituted by one hundred and sixty students of the third, fourth and fifth grade of the secondary level, so the sample drawn using the statistics was 34 students; to which a survey designed specifically for the present work was applied.

The results showed that the job performance of the teachers of the Jaime White Adventist Private Educational Institution in Puerto Maldonado, Peru 2017 is regular, as evidenced by 52.94 percent of the sample. The dimensions of work performance evaluated were: knowledge, skills and motivation; which obtained a regular evaluation, this shows that the work performance of the teaching staff in this institution is not what was expected. So having these results, the Jaime White Adventist Private Educational Institution should focus on improving these aspects in order to achieve students satisfied with the service they receive at this time.

Keyword: Work performance.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La educación ocupa un lugar destacado en la agenda de desarrollo mundial, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas; por lo mismo, mediante encuestas realizadas en ciento veintitrés países en desarrollo; se asegura que la educación es una de las dos prioridades de desarrollo más importantes en todas las regiones del mundo. (MARKOVA, 2017)

Con el pasar del tiempo se ha reconocido la gran importancia de la educación en Latinoamérica y es debido a que la educación conlleva al desarrollo de una sociedad mejorando no solo los conocimientos de los individuos que la conforman, sino también la calidad de vida de éstos. Sin embargo pese a ser conscientes de esto, las elevadas tasas de analfabetismo y educación no ha descendido.

El Perú ha ingresado a la segunda década del nuevo siglo con el convencimiento de que además de mejorar la cobertura universal de la educación debe asegurar una educación de calidad para todos sus niños y niñas y generar las condiciones para mejorar el proceso de aprendizaje. Al 2014, en Perú los niños y niñas que se encuentran en edad de cursar la educación primaria no asiste en su totalidad a una institución de este nivel. Sin embargo, a pesar de los avances sostenidos en el país, aún hay niños y niñas que se encuentran fuera del sistema educativo formal. A nivel nacional, no habría diferencias significativas en el acceso a la educación primaria de acuerdo al sexo, área de residencia (urbano/rural) o condición de pobreza de los niños y niñas. Sin embargo, la educación sería menor entre los niños y niñas con lengua



materna amazónica, en comparación con los de lengua materna castellana, quechua o aymara (Unisef, 2015)

Según los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares de 2015, el seis por ciento de la población de quince a más años de edad no saben leer ni escribir. De acuerdo con el área de residencia, el analfabetismo afecta en mayor proporción a la población del área rural. Por regiones naturales, la región de la Sierra representa la tasa más elevada de analfabetismo, tres veces más que los analfabetos residentes de la región Costa y más que los residentes de la Selva. El analfabetismo afecta en mayor proporción a las mujeres que a los hombres. Así, en el año 2015, las mujeres eran más analfabetas los hombres. Al analizar por grupos de edad, se obtuvo como resultado que los grupos de mayor edad presentan las tasas más altas de analfabetismo que los de menor edad (Informática, 2016).

La educación que brindan los colegios en la Región de Madre De Dios está clasificada en un nivel medio llamado también “en proceso” según la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) realizada en el año 2015, la escasa mejora en la educación se debe a que los profesores no usan los materiales didácticos que rige el gobierno a nivel nacional, agregando la poca profesionalidad de docentes en las aulas y la inadecuada construcción de ambientes que protegen y ayudan al rápido aprendizaje de los estudiantes.

La Institución Educativa Particular Adventista Jaime White, está ubicada en el Departamento de Madre De Dios, mismo en el que, trabajan 61 personas; siendo 41 profesores los que conforman el área de personal docente. Para la realización de este trabajo de investigación se aplicó un cuestionario a los estudiantes del tercer, cuarto y quinto grado del nivel secundario; ya que éstos poseen discernimiento para responder con objetividad a cada una de las preguntas de la encuesta que se utilizará para



conocer el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Particular Adventista “Jaime White”; así mismo son los estudiantes quienes interactúan con los docentes y perciben el desenvolvimiento profesional de cada uno de ellos. En la actualidad se vienen recibiendo quejas, descontento por parte de los padres de familia y estudiantes debido probablemente a un desempeño laboral deficiente, pues se observan dificultades en la realización de tareas asignadas, excesivas demoras, errores lo que conduce a suponer que existen problemas en la adaptación al puesto de trabajo, deficiencia en las capacidades, habilidades y conocimientos de los trabajadores para realizar las tareas encomendadas y específicas, fricciones, tensión, mal trato e incomprensión entre compañeros, la falta de firmeza ante las decisiones que deben tomarse, desánimo y tedio, incumplimiento de plazos para la entrega de documentos, demora excesiva en el cumplimiento de asignaciones específicas, lo que perjudica el cumplimiento de otras labores.

Para Campbell en 1991, menciona que el desempeño de un individuo es considerado como la acción, y no como los resultados de esa acción.

Considerando que toda Institución Educativa busca brindar un buen servicio y que el Desempeño Laboral es fundamental para este propósito y con la perspectiva de conservar a los usuarios de este servicio, de continuar con la práctica que se viene observando en la Institución Educativa Particular Adventista “Jaime White”, se corre el riesgo de la deserción de estudiantes y hasta el cierre de la Institución, por lo que, se debe encontrar la forma de cambiar esta situación mediante estrategias a ejecutar para mejorar la metodología mediante capacitaciones constantes, mejorar la relación académica que mantienen los docentes con los estudiantes mediante actividades de confraternización, lograr que el estudiante se sienta cómodo en el salón de clases



mediante ergonómicas infraestructuras, utilizar herramientas que faciliten su aprendizaje, atender los problemas personales que tiene cada estudiante mediante el seguimiento a las visitas a sus domicilios, incentivar al estudiante para alcanzar los primeros puestos en la institución, por lo cual se plantea la siguiente problema.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo es el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- P.E.1. ¿Cómo son los conocimientos del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017?
- P.E.2. ¿Cómo son las habilidades del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017?
- P.E.3. ¿Cómo es la motivación del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017?



1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Conocer el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- O.E.1. Conocer los conocimientos del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017.
- O.E.2. Conocer las habilidades del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017.
- O.E.3. Conocer la motivación del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017.

1.4. Justificación de la investigación

Este trabajo de investigación es de suma importancia, porque brinda información suficiente a la institución para alcanzar el rendimiento esperado en labores específicas y, al mismo tiempo, el trabajador alcanzará una satisfacción personal al percibir que su desempeño es el adecuado y contribuye al logro de los objetivos institucionales.



1.4.1 Relevancia social

Los estudiantes de la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White se verán beneficiados ya que los docentes encontraran determinantes valiosos a mejorar como lo son los conocimientos, las habilidades y la motivación y así optimizar el aprendizaje académico brindando un servicio de calidad.

1.4.2 Implicancias prácticas

El presente trabajo de investigación ayuda a mejorar la aplicación óptima de conocimientos y habilidades en la realización de las sesiones académicas, también brindará ayuda para tomar decisiones que permitan brindar un servicio de calidad a los usuarios.

1.4.3 Valor teórico

Mediante este trabajo de investigación refuerza los conocimientos de cómo dirigir una institución hacia la mejora continua y entregar servicios de calidad al cliente final, así mismo, es útil para generar conocimientos en aquellos que no les otorgan la relevancia pertinente a las relaciones interpersonales, métodos de enseñanza, factores personales que perjudican el desenvolvimiento del trabajador y la carencia de conocimientos que no permiten un óptimo desempeño laboral.

1.4.4 Utilidad metodológica

El presente trabajo de investigación sirve como antecedente para otros investigadores.



1.4.5 Viabilidad o Factibilidad

El investigador solventó este proyecto de investigación con los ingresos que percibe en su centro de trabajo, motivo por el cual no dispone con el tiempo suficiente para la realización de este proyecto de investigación.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación temporal

Se ejecutó el presente proyecto de investigación para el mes de diciembre del año en curso.

1.5.2 Delimitación espacial

El presente estudio se llevó a cabo en las instalaciones de la Institución Educativa Particular Adventista “Jaime White”, situado en la Av. 28 de julio N° 1001, en la Provincia y Distrito de Tambopata, en la Ciudad de Puerto Maldonado, Departamento de Madre De Dios.

1.5.3 Delimitación conceptual

Se presentaron dificultades al momento de encontrar proyectos con características similares; mismas que, son considerados en el marco conceptual del presente trabajo de investigación.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales

- I. **Título:** Modelo de evaluación del desempeño laboral de trabajadores que se desplazan en bicicleta al trabajo en la ciudad de Bogotá Colombia 2017.

Tesis para optar el grado de Magister en Ingeniería Industrial

Autor: Arturo Yesid Córdoba Berrio.

Universidad: Universidad distrital francisco José de Caldas.

Año: 2017

Ciudad: Bogotá

País: Colombia

Conclusión: Es necesario que los directivos y emprendedores tomen en cuenta que no solo lo que suceda dentro de la institución puede afectar en el rendimiento de una persona que labora, sino que se debe añadir y considerar aquellos motivos externos que causan malestar en el colaborador, ocasionando también un bajo rendimiento en su labor diaria de los colaboradores.

Los directivos deben entender que el desplazamiento al trabajo está ocasionando problemas psicosociales en ellos y que a la vez esto se ve repercutido en los resultados (Berrio, 2017).



II. Título: Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior - Chile 2003.

Tesis para optar el grado de Magister en Administración.

Autor: Arturo Caballero Cavazos.

Universidad: Universidad Autónoma de Nuevo León.

Año: 2003

Ciudad: Santiago de Chile

País: Chile

Conclusiones: Para alcanzar un buen desempeño laboral se deben fomentar los factores internos y externos que influyen a que un colaborador actúe de una determinada manera; fortaleciendo las capacidades y habilidades de los colaboradores y de esta forma disfrutaran de una satisfacción laboral esperada.

Al permanecer en un ambiente cómodo, basado en el reconocimiento, el correcto diálogo y ameno propiciado por los administrativos, se logrará generar el ansiado rendimiento, y de esto, los beneficiados serán la institución y el colaborador; ya que este último sentirá estabilidad laboral porque las condiciones en las que labora son las esperadas (Cavazos, 2003).

III. Título: La motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo de control de estudios de la facultad de ciencias económicas y sociales de la universidad de Carabobo - Venezuela 2004.

Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración



Autor: Martínez Palma Solmarina.

Universidad: Universidad De Carabobo.

Año: 2004

Ciudad: Medellín

País: Venezuela

Conclusión: Mediante el análisis bibliográfico y el estudio de campo se consigue información fidedigna y objetiva a cerca de las necesidades de los colaboradores del área de Control de Estudios, así como percibir lo que hace que un colaborador se sienta bien en la institución donde labora a pesar, que no está satisfecho con lo que percibe mensualmente. Para el autor fue extraño encontrar personas felices por laboral en esta institución, aunque el salario no era el que por tantos años se habían preparado y debido al estudio de campo, el investigador concluye que actúan de esa manera porque se sienten motivados.

Al aplicar y analizar los instrumentos a una población de estudio de doce colaboradores del área administrativa del servicio de Control de Estudios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, se desglosa que la motivación en su amplio concepto y características puede mantener a un colaborador en su centro laboral por años, solo si éste percibe un clima de fraternidad, si en lugar de compañeros de trabajos, percibe que a su alrededor hay personas que son sus amigos y que están siempre dispuestos a colaborar con él y que, además se alegran sinceramente del logro que él pueda alcanzar dentro de la institución, es en estos casos en los que el renunciar no cabe en el pensamiento del colaborador (Solmarina, 2004).



IV. Título: Motivación como factor determinante en el desempeño administrativo del hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” - Puerto Cabello, Estado Carabobo, Venezuela setiembre 2011.

Tesis para optar el grado de Especialista en Gerencia Pública

Autor: María Auxiliadora Sánchez Pinto y Silvia Cedeño.

Universidad: Universidad Nacional Experimental Politécnica De La Fuerza Armada Nacional.

Año: 2011

Ciudad: Puerto Cabello

País: Venezuela

Conclusión: Es dificultoso mantener a un colaborador completamente motivado y más aún si éste labora en instituciones donde brindan un servicio en específico, ya que los colaboradores perciben una excesiva carga laboral y poca motivación por quienes están al timón de la institución, estandarizados por metas que deben sobrepasar y un mal ambiente de trabajo; lo cual produce inconformidad y cambios notorios tanto en el desarrollo de las operaciones como en el funcionamiento institucional, específicamente en el desempeño laboral de los mismos.

Existe un alto índice de insatisfacción respecto a los ingresos que los colaboradores perciben en función a la labor que realizan, por lo que, el salario no resulta ser un incentivo para cumplir con entusiasmo la tarea encomendada, ellos perciben que los beneficios que reciben de la institución son escasos, estos



colaboradores solo quieren recibir una paga justa y congruente con las funciones y responsabilidades que cada uno desempeña; mencionan que no reciben capacitación y que la institución no brinda las facilidades para que el colaborador adquiera capacitación y mejora de conocimientos en institutos, universidades que brindan un servicio de aprendizaje y especialización (Pinto, 2011; Cedeño, 2011).

2.1.2 Antecedentes nacionales

I. Título: Gestión y desempeño de los trabajadores de la empresa Avianca Holdings s.a. - Lima 2014.

Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración

Autor: Yordano Choquez Montoya y Ercikson Urbina Camacho.

Universidad: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Año: 2014

Ciudad: Lima

País: Perú

Conclusión: Existe una creciente insatisfacción en los colaboradores, la cual se ve reflejado en las quejas y/o reclamos presentados en la gerencia, sin embargo la empresa no recepciona estas quejas como problemas a mejorar y, lejos de conciliar, la administración de esta empresa adoptó una actitud de autoritarismo frente a las incomodidades de sus colaboradores, de esta manera los roces, problemas, clima inconforme, murmullos e insatisfacción entre los



administradores y los colaboradores continúan; de esta manera la efectividad y productividad de la empresa se ve totalmente afectada (Camacho, 2014).

II. Título: Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014.

Tesis para optar el grado de Magister en Administración

Autor: Rosa Isabel Larico Apaza.

Universidad: Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez.

Año: 2014

Ciudad: Juliaca

País: Perú

Conclusión: El ser humano orienta su conducta hacia objetivos y metas, ya sea organizacionales o personales, ocasionados por estímulos internos y externos; es de esta manera que la motivación se centra para este estudio en los factores que ocasionan, regularizan y mantienen la conducta humana; por lo tanto, la motivación se relaciona con el desempeño laboral y se hace necesaria en todos los colaboradores.

Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román y se evidenció una relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento del trabajo; y es así como se demuestra que el salario a percibir por el trabajador influye lo suficiente como



para determinar un buen o mal cumplimiento de sus labores en la Municipalidad Provincial de San Román (Apaza, 2014).

III. Título: El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocío S.A., Perú - Trujillo 2016.

Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración

Autor: Esparza Bardales y Alex Francisco.

Universidad: Universidad Cesar Vallejo.

Año: 2016

Ciudad: Trujillo

País: Perú

Conclusión: En el área de contabilidad de la empresa El Rocío S.A. se evidencia una notoria carencia de liderazgo, ya que los jefes del área de contabilidad reportan a cada área la entrega reportes económicos, rinden cuentas e información contable para contribuir a la realización de los estados financieros, refieren notas, comunican con rapidez a los accionistas a cerca de estos datos contables. También el autor menciona que ha percibido un inconveniente que se basa en falta de compromiso de las demás áreas, lo cual complica la eficiencia y la recepción de informes necesarios para el área de contabilidad.

Se pudo identificar que el estilo de liderazgo del contador general del área de contabilidad posee un estilo de liderazgo de Equipo, la orientación equilibrada tanto por tarea como por las personas, el estilo de equipo se caracteriza por



perseguir altos rendimiento de sus colaboradores y a la vez busca una mejor productividad y participación e interdependencia de los colaboradores.

Para continuar con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área de contabilidad se recomienda monitorear constantemente actividades, responsabilidades, la productividad y eficiencia en las tareas asignadas normalmente con la entrega de reporte para la elaboración de los estados financieros.

Para mejorar la estructura de mando interno dentro del área de contabilidad se recomienda establecer delegaciones o responsabilidades a un segundo al mando por cada jefatura, para proceder a alguna ausencia por parte del trabajador y evitar los conflictos internos dentro del área de contabilidad (Francisco, 2016).

IV. Título: Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas - Perú 2015.

Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración

Autor: Yolanda Reynaga Utani Andahuaylas.

Universidad: Universidad Nacional María Arguedas.

Año: 2015

Ciudad: Andahuaylas

País: Perú

Conclusión: Se afirmó con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital



Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015; por lo cual se deberá considerar como una herramienta muy importante a la motivación porque de cultivar una adecuada, se alcanzará un desempeño óptimo en la labor de los colaboradores de la empresa en Andahuaylas. Se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.

Se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión dirección y formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.

Se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de 79 Andahuaylas, 2015 (UTANI, 2015).

2.1.3 Antecedentes locales

I. Título: Manejo de residuos sólidos y desempeño laboral en trabajadores de limpieza en el hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2015-2016.

Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración

Autor: Mario Pizarro Atausupa.

Universidad: Universidad nacional amazónica de madre de dios.

Año: 2015 - 2016

Ciudad: Puerto Maldonado

País: Perú



Conclusión: Una administración adecuada de los desechos o basura, es disminuir los riesgos para la salud de los colaboradores que trabajan en esta área, de los pobladores que viven cerca de donde estos residuos van a parar y el medio ambiente que cada año presenta más consecuencias de contaminación; todo esto ocurre por la inadecuada administración de los diferentes tipos de desechos que generan las instituciones de salud, en especial de aquellos desechos que por ser altamente infeccioso, sus propiedades químicas o físicas representan un alto grado de peligrosidad.

Para obtener resultados adecuados y mejorar el manejo de residuos sólidos y lograr aminorar el impacto ambiental negativo que se relaciona con el desempeño laboral y la salubridad de los trabajadores de limpieza se deberá tomar en cuenta el adecuado manejo de estos residuos (Atausupa, 2015).

2.2 Bases legales

- Que, para esta investigación a realizar en este País se considera la Ley General de Educación N° 28044 y sus modificatorias Ley N° 28123 y 28302, las cuales establecen parámetros que garantizan el ejercicio del derecho a una educación integral, equitativa y de calidad con la finalidad de que niños, adolescentes y adultos puedan desarrollarse integralmente como personas en nuestra comunidad nacional.
- Que, mediante la Ley de Centros Educativos Privados N° 26549 - 95 y el Decreto Supremo N° 001-96- ED Reglamentos de Centros Educativos Privados reguladora del funcionamiento y obligaciones de las instituciones privadas a nivel nacional.



2.3 Bases teóricas

2.3.1. Desempeño laboral

Campbell, define el desempeño de un individuo como la acción, y no como los resultados de esa acción. Consecuentemente, en sus trabajos propone un análisis de la acción y sus elementos determinantes, abandonando el foco en los resultados. Este autor especificó tres decisiones o juicios diferenciados: la elección de realizar un esfuerzo (dirección), la decisión respecto al nivel de esfuerzo a dedicar (amplitud) y la decisión relativa a la persistencia de ese esfuerzo (persistencia).

Campbell menciona también determinantes directos del desempeño laboral y son los conocimientos, las destrezas o las habilidades y la motivación (Nathalie, 2015).

El modelo de Desempeño Laboral de Campbell se enfoca en la conducta de los trabajadores a la hora de realizar un trabajo específico y el grado en que cada uno de ellos toma el control de sus resultados (Morales, 2014).

Bohórquez, menciona que el desempeño laboral se define como el nivel de cumplimiento logrado por el colaborador con respecto a las metas en la organización en un tiempo determinado.

Stoner, menciona que el desempeño laboral es la manera en que los miembros de la organización o institución laboran eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.



Milkovich y Boudreau, mencionan que el desempeño laboral está ligado a las características de cada individuo, como lo son las cualidades, las necesidades y las habilidades de cada persona que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general. (Citado en Queipo y Useche, 2002).

El desempeño laboral es el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización cumplen con las funciones que tienen que desempeñar, considerando todos aquellos requerimientos que solicita el puesto ocupado.

D' Vicente (1997, citado por Bohórquez en 2004), menciona que el desempeño laboral está conformado por actividades tangibles, observables y medibles.

Chiavenato (2002, p. 236), menciona que el desempeño es la eficacia del colaborador que labora en las organizaciones e instituciones, la cual es necesaria para la organización, el individuo trabajará sintiendo una gran satisfacción laboral.

Según Idalberto Chiavenato (2009), menciona que el desempeño laboral es una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los compañeros de trabajo (cliente interno) de un colaborador. Esta herramienta proporciona información sobre el desempeño y sus competencias individuales con la intención de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa. Otra definición más completa del mismo autor indica que la evaluación del desempeño de un colaborador es una forma sistemática de valoración de las actividades que ejecuta y si este logra alcanzar las metas propuestas, dar los resultados deseados y mostrar el potencial de desarrollo a futuro, pero, sobre todo, cuánto valor



agrega a la organización. Un desempeño constante y sobre todo sostenible a través del tiempo es crítico para el éxito de la empresa, Sin embargo, las empresas deben propiciar las condiciones para que esto se dé y así verse beneficiada.

Araujo & Guerra mencionan que es el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados. De acuerdo a las nuevas tendencias, los roles de los gerentes, directivos y empleados deben ser más eficientes en las gestiones administrativas debido a los cambios y exigencias del entorno, es necesario que existan actividades que fortalezcan sus desempeños laborales con la finalidad de no solo de cumplir con la misión, la visión y los objetivos sino de incrementar la calidad de su trabajo (Guerra, 2007, pág. 140).

2.3.1.1. Conocimientos

Campbell define el conocimiento como el conjunto de saberes acerca de hechos y cosas que permiten comprender los requerimientos de una determinada función asignada y de saber cómo hacerlas; permitiendo a una organización crear nuevos saberes, esparcirlo a través de la organización y expresarlo en procesos, productos y servicios.

Es una de las capacidades más importantes del ser humano ya que tiene un gran potencial puesto que al saber se actualiza constantemente como muestra el proceso de formación que supera un alumno a lo largo de su vida. (Nicuesa., 2014)



Thomas Davenport menciona que es el proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en una especificada área de interés.

Carrión en 1999 menciona que es una mezcla fluida de experiencia estructurada, valores, información contextual e internalización experta que proporcionan un marco para la evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información en los documentos o base de datos, sino también en las rutinas, procesos, practicas, cotidianas del hombre.

ONU considera que es la capacidad colectiva para adquirir y crear conocimiento y ponerlo a un uso productivo para el bien común es también, la acción concertada para profundizar la comprensión y para gestionar y compartir conocimiento mucho más útil.

2.3.1.1.1. Conocimiento conceptual

Farnham menciona que el conocimiento conceptual es el que se puede dar a conocer, explicar e informar mediante palabras y mediante sistemas de símbolos de cualquier clase, este autor menciona que es saber hechos muy específicos o generales, preferencias personales o reglas.

El conocimiento conceptual se forma a partir de un conjunto de representaciones definidas como invisibles, inmateriales, universales y esenciales. El conocimiento conceptual hace referencia a la universalidad de los conceptos y objetos, aquellos que todos



comprendemos de la misma manera, sin añadirle características propias. (HESSEN, 1997)

El conocimiento conceptual es la actividad humana de razonar, planificar y recordar. (Santini, 2013)

Podemos entender que el conocimiento conceptual es el acto de mencionar en palabras hechos reales sin correr en exageraciones, es relatar en palabras lo que un individuo visualiza o imagina.

2.3.1.1.2. Conocimiento procedimental

Farnham menciona que el conocimiento procedimental implica saber cómo hacer algo como dividir fracciones o limpiar un carburador; el conocimiento procedimental es el conocimiento en acción, pues debe demostrarse, para este autor los estudiantes demuestran conocimiento procedimental cuando traducen un párrafo al inglés, categorizan de forma correcta una figura geométrica o redactan un párrafo coherente.

El conocimiento procedimental es el conocimiento de cómo hacer las cosas o saber cómo mediante procedimientos. (Rodríguez-Lora, 2012)

Es la forma de realizar algún proceso, tarea o actividad y situando este es un concepto para el ámbito de la práctica educativa, también se entiende al conocimiento que el docente posee sobre cómo realizar su clase. (Best, 2002, p.12)



El conocimiento procedimental es dinámico en el sentido de que se mejora con la práctica y se declina sin ella, es el saber cómo y se refiere a los conocimientos que guían las acciones para alcanzar un objetivo. (Hoyo, 2011)

Se puede decir que, el conocimiento conceptual es aquel que poseen las personas y se relaciona con saber cómo hacer alguna actividad, tarea o procedimiento en específico tomando en cuenta los cambios que se dan en el entorno.

2.3.1.1.3. Conocimiento táctico

Farnham menciona que el conocimiento táctico es la capacidad que tiene un ser humano para emplear métodos estratégicos en una actividad, tarea o procedimiento a corto plazo alcanzando un fin o plan específico.

Este conocimiento no puede ser articulado fácilmente con los conocimientos de otras personas, y se refiere al conocimiento que es propio del ser humano (Rodríguez-Lora, 2012).

2.3.1.2. Habilidades

Campbell, las habilidades son formaciones psicológicas mediante las cuales el sujeto manifiesta de forma concreta la dinámica de la actividad con el objetivo de elaborar; incluyendo en éstas, las destrezas cognitivas, psicomotrices, físicas, perceptivas, interpersonales y de autodirección.



Petrovsky argumenta que la habilidad es el dominio de un sistema de acciones psíquicas y prácticas necesarias para una regulación racional de la actividad con la ayuda de los conocimientos y hábitos que la persona posee.

Hernández (2009) señala que la habilidad es el modo de interacción del sujeto con el objeto, es el contenido de las acciones que el sujeto realiza, integradas por un conjunto de operaciones que tienen un objetivo y que se asimila en el propio proceso.

2.3.1.2.1. Habilidades cognitivas

Corina Sánchez (2008), menciona que las habilidades cognitivas son las que ponemos en marcha para comprender la información recibida y la manera en que la procesamos para estructurarlas y almacenarlas en la memoria para luego ser utilizadas. Son las facilitadoras del conocimiento y en general son las siguientes: Atención, memoria y resolución de problemas.

M. Posner las define como destrezas que están relacionadas con las operaciones mentales, tienen como objetivo procesar información, generar o desarrollar nuevas informaciones para afrontar situaciones exitosamente, éstas también son aprendidas pero están relacionadas con procesos de evolución y desarrollo de la persona, es decir un niño de 8 años podría llevar a cabo operaciones mentales simples de un bajo nivel de complejidad en relación que otro de 15 años, ello se debe a que las estructuras del sistema nerviosos aún están en proceso



de maduración, sin embargo es necesario tener en cuenta que este proceso de maduración se ve fortalecida con los ejercicios y prácticas que se realicen en las edades tempranas. (Mangrulkar, 2001)

Son aquellas en que solo tiene participación la actividad cognoscitiva, que desarrolla el pensamiento activo del hombre, como son: definir, clasificar, analizar, determinar lo esencial, argumentar, explicar, interpretar, entre otras, que son llamadas por algunos autores habilidades docentes. Se hace mayor énfasis en este tipo de habilidad por la importancia de enseñar a los alumnos a pensar, a aprender y su implicación en la calidad del Proceso Pedagógico Profesional. (Montes, 2011)

Las habilidades cognitivas son un conjunto de operaciones mentales, cuyo objetivo es que el alumno integre la información adquirida a través de los sentidos, en una estructura de conocimiento que tenga sentido para él, lo que, contribuye al mejoramiento de la formación personal, académica y profesional de los estudiantes, basándose en el pensamiento lógico y el pensamiento crítico. Considerando que estas formas de pensamiento, imprescindibles para un óptimo desempeño, son susceptibles de ser aprendidas y mejoradas a través de una práctica que muchas veces debe ser guiada en un primer tiempo.

Dentro de las habilidades cognitivas encontramos la Habilidad intelectual que es toda habilidad que tenga que ver con las capacidades cognitivas del sujeto y las habilidades psicoanalíticas



que son capacidades de psicoanalizar de un especialista, sea este psicólogo, psiquiatra o similar (Cuevas, 2012)

2.3.1.2.2. Habilidades metacognitivas

Corina Sánchez (2008). Menciona que “las habilidades metacognitivas son las que ponemos en marcha para comprender la información recibida y la manera en que la procesamos”.

2.3.1.2.3. Habilidades sociales

M. Posner menciona que “son destrezas que tienen que ver con conductas de interacción personal, especialmente con habilidades de comunicación, permitiendo expresar y comprender sentimientos de empatía y asertividad, permite también ejercer un liderazgo exitoso en todo tipo de iniciativa, logrando los objetivos planteados. El hecho de ser habilidades aprendidas tiene una connotación muy importante, ya que implica que nunca es tarde para aprenderlas y ponerlas en práctica”. (Mangrulkar, 2001).

Es un conjunto de conductas que aprendidas de forma natural se manifiesta en situaciones interpersonales y socialmente aceptadas. (libre E. , 2017)

Las habilidades sociales son un conjunto de conductas que nos permiten interactuar y relacionarnos con los demás de manera efectiva y satisfactoria, dentro de las habilidades sociales encontramos habilidades básicas que se centra en saber escuchar, hacer preguntas, dar las gracias, iniciar y mantener una



conversación, presentarse o hacer cumplidos; y están también las habilidades complejas que incluyen conductas de saber pedir disculpas, pedir ayuda, admitir la ignorancia, afrontar las críticas o convencer a los demás. Siendo el aprendizaje y desarrollo de estas habilidades fundamental para conseguir unas relaciones óptimas y satisfactorias con los demás, ya que estas habilidades facilitan a una persona al expresar sus sentimientos, conocimiento, pensamientos y puntos de vista, además de tener en cuenta los intereses, necesidades y sentimientos de otras personas conllevando todo esto al desarrollo de una adecuada autoestima (Sánchez, 2012)

2.3.1.3. Motivación

Frederick Herzberg, psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como “el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene, para él los factores de motivación tienen relación con los logros, los reconocimientos, la responsabilidad y los incentivos; son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador y en el caso de los factores de higiene se rige por el ambiente físico, las relaciones personales, el status y el ambiente de trabajo y si éstos llegaran a fallar o se tornan inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador”.

Campbell menciona que “la motivación es un conjunto de condiciones responsables de las variaciones en la intensidad, calidad y dirección de la conducta”. (Morales, Modelo Básico de Desempeño, 2014)



McClelland afirma que “la motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación”.

Sigmund Freud menciona que el ser humano cuenta con motivaciones inconscientes que condicionan y determinan sus actos y decisiones (Méndez, 2013).

Gutiérrez (2008) menciona que, cuando la motivación es escasa ya sea por frustración o impedimentos para la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobreviven estados de depresión, desinterés, apatía y descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación e inconformidad.

Maslow, psicólogo norteamericano, menciona que “la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades este autor clasifica estas necesidades en 5 escalas dentro de una pirámide, comenzando por las Necesidades Básicas basadas en satisfacer las necesidades de respirar, beber agua, alimentarse, descansar, eliminar desechos corporales, evitar el dolor, de mantener la temperatura corporal en un ambiente cálido o de baja temperatura; seguimos con las Necesidades de Seguridad y Protección, mismas que buscan resguardar la integridad del cuerpo, asegurar el buen funcionamiento del organismo, poseer una propiedad y la seguridad de poseer los recursos financieros o materiales que permitan brindar estabilidad a la persona; continuamos con la Necesidad Social o de Afiliación, en la que el individuo busca tener amigos, pareja, colegas, familia y la aceptación social; seguimos



con la Necesidad de Estima o de Reconocimiento concernientes a desarrollar la confianza, competencia, logros, independencia, libertad, necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, dominio; y finalmente tenemos a la Necesidad de Autorrealización la cual se centra en discernir lo falso de la verdad, y de cómo solucionan los problemas, mantener la privacidad, interdependencia de culturas, mantener una actitud interdependiente frente a la presión social, buena aceptación de bromas, creatividad, vivir con intensidad y apreciarse tal como uno es sin presumir ni desmerecerse”, (Maslow, 1943)

Piaget define a la motivación como “la voluntad de aprender, entendido como un interés del niño por absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno”.

Chiavenato define a la motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo”.

Se puede decir que la motivación es una de las habilidades que debe incluir cada jefe para desarrollarlo en un grupo de colaboradores; ya que si éste puede estimular a la realización de actividades de forma proactiva alcanzará sus objetivos en el menor tiempo.



2.3.1.3.1. Factor intrínseco

Frederick Herzberg nombra también a este como el factor motivacional y para él “son aquellos que impactan directamente en la implicación de los colaboradores, como los logros, el reconocimiento y la responsabilidad de los trabajadores”.

Las investigaciones de Herzberg se central en el ámbito laboral y a través de encuestas observó que cuando que las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como los logros, el reconocimiento y la responsabilidad.

Por lo tanto, demostró que los factores intrínsecos son los que motivan a una persona a estar presente en el trabajo. (Francesco, 2011)

2.3.1.3.2. Factor extrínseco

Frederick Herzberg menciona que este factor también llamado factor higiénico recoge las necesidades básicas de los trabajadores que, en caso de no existir, generan desmotivación como lo son el sueldo, política de empresa, relación con los compañeros, la adecuación del espacio de trabajo, el estatus dentro de la compañía, la seguridad laboral, la competencia de los superiores o la consolidación en el puesto.

Las investigaciones de Herzberg se central en el ámbito laboral y observó que cuando que las personas interrogadas se encontraban



insatisfechas tendían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales, etc. Por lo tanto, demostró que los factores extrínsecos son los que desmotivan a una persona a estar presentes en el trabajo.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Rendimiento

El rendimiento refiere a la proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. El beneficio o el provecho que brinda algo o alguien también se conocen como rendimiento.

2.4.2. Esfuerzo

Se define como la fuerza que aplicamos contra algún impulso o resistencia, para contrarrestarlo o revertirlo. Asimismo, se llama esfuerzo a la energía o el vigor que se pone en la realización de algo, venciendo obstáculos. El esfuerzo también se considera una virtud del ánimo, relacionada con la fuerza o el empeño con que afrontamos una dificultad o nos proponemos alcanzar un objetivo.

2.4.3. Capacidad

Del latín “capacitas”, es la aptitud con que cuenta cualquier persona para llevar acabo cierta tarea; es decir que todos los seres humanos estamos capacitados para realizar con éxito cualquier tarea. La capacidad es una serie de herramientas naturales con las que cuentan todos los seres humanos. Se define como un proceso a través del cual todos los seres humanos reunimos las condiciones para aprender y cultivar distintos campos del conocimiento, aun si estas condiciones hayan sido o no utilizadas, de esta manera, nos referimos a estas condiciones



como un espacio disponible para acumular y desarrollar naturalmente conceptos y Habilidades.

2.4.4. Aptitud

La aptitud o facultad (del latín aptus significa “capaz para”) que permite pronosticar diferencias interindividuales en situaciones futuras de aprendizaje, carácter o conjunto de condiciones que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada.

2.4.5. Actitud

La actitud es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas, en este sentido se puede decir que es la forma de ser o el comportamiento de una persona.

2.4.6. Optimización

Este verbo hace referencia a buscar la mejor manera de realizar una actividad y buscar la mejor manera de realizar una actividad.

2.4.7. Uso de recursos

Se refiere a la utilización de los distintos tipos de recursos que dispone la organización: humanos, financieros, materiales y de información.

2.4.8. Actividades de trabajo

Son el conjunto de operaciones o tareas que se realizan en la organización y que al igual que los recursos, son indispensables para el logro de los objetivos establecidos.



2.4.9. Logro de objetivos o metas de la organización

Todo el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar la utilización de recursos y la realización de actividades, no son realizados al azar, sino con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización.

2.4.10. Eficiencia y eficacia

En esencia, la eficacia es el cumplimiento de objetivos y la eficiencia es el logro de objetivos con el empleo de la mínima cantidad de recursos (Tompson, 2008).

2.5. Variable

2.5.1. Variable

- Variable de estudio: Desempeño laboral.

2.5.2. Conceptualización de variable

Campbell, define el desempeño de un individuo como la acción, y no como los resultados de esa acción.

Campbell menciona también determinantes directos del desempeño laboral y son los conocimientos, las destrezas o las habilidades y la motivación

El modelo de desempeño laboral de Campbell se enfoca en la conducta de los trabajadores a la hora de realizar un trabajo específico y el grado en que cada uno de ellos toma el control de sus resultados.



Tabla 1. Conceptualización de la variable

Variables	Dimensiones
<p data-bbox="407 549 674 574">Desempeño laboral</p> <p data-bbox="215 655 860 831">Campbell, define el desempeño de un individuo como la acción, y no como los resultados de esa acción.</p> <p data-bbox="215 911 860 1161">Campbell menciona también determinantes directos del desempeño laboral y son los conocimientos, destrezas o habilidades y motivación.</p>	<p data-bbox="882 549 2083 724">Conocimientos. -Campbell define el conocimiento como el conjunto de saberes acerca de hechos y cosas que permiten comprender los requerimientos de una determinada función asignada y de saber cómo hacerlas.</p> <p data-bbox="882 836 2083 943">Habilidades. - Campbell las habilidades son formaciones psicológicas mediante las cuales el sujeto manifiesta de forma concreta la dinámica de la actividad con el objetivo de elaborar.</p> <p data-bbox="882 1054 2083 1230">Motivación. - Frederick Herzberg, psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene.</p>

Fuente: Elaboración propia



2.5.3. Operacionalización de variable

Tabla 2. Operacionalización de variable

Operacionalización de variables		
Variable	Dimensión	Indicadores
Desempeño laboral	➤ Conocimientos	<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento conceptual• Conocimiento procedimental• Conocimiento táctico
	➤ Habilidades	<ul style="list-style-type: none">• Habilidades cognitivas• Habilidades metacognitivas• Habilidades sociales
	➤ Motivación	<ul style="list-style-type: none">• Factor intrínseco• Factor extrínseco

Fuente: Elaboración propia.



CAPITULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación realizada es fundamental debido a que busca ampliar los conocimientos existentes del desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado – Perú, 2017.

Para realizar este trabajo de investigación; se aplicó una encuesta basada en la escala de Likert a 160 estudiantes correspondientes a tercer, cuarto y quinto grado del nivel secundario, obteniendo de esta población la cantidad de muestreo de 34 estudiantes.

Escala de medición de Likert; tiene su origen debido a que el psicólogo Rensis Likert distinguió entre una escala apropiada, la cual emerge de las respuestas colectivas a un grupo de ítems, y el formato en el cual las respuestas son puntuadas en un rango de valores. La escala de Likert es uno de los tipos de escalas de medición; siendo una escala psicométrica utilizada principalmente en la investigación de mercados para la comprensión de las opiniones y actitudes de un consumidor hacia una marca, producto o mercado meta. Nos sirve principalmente para realizar mediciones y conocer sobre el grado de conformidad de una persona o encuestado hacia determinada oración afirmativa o negativa. (QuestionPro, 2005).

3.1. Tipo de la investigación

Según (Carrasco, 2005) la investigación de tipo básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad, siendo su objetivo de estudio las teorías científicas; las mismas que las utiliza para perfeccionar sus contenidos.



Esta investigación es tipo básica.

3.2. Enfoque de la investigación

Hernández, el enfoque cuantitativo se enfoca en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y el análisis estadístico para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado siendo una de sus características que para éste se emplean experimentaciones y análisis de causa-efecto, también se debe resaltar que este tipo de investigación conlleva a un proceso secuencial y deductivo.

El enfoque cuantitativo surgió de una rama de la filosofía llamada positivismo lógico, que funciona con reglas estrictas de lógica, verdad, leyes y predicciones. La investigación cuantitativa se realiza con la finalidad de probar la teoría al describir variables (investigación descriptiva). Examinar relaciones entre las variables (investigación correlacional). Determinar interacciones causa-efecto entre variables (investigación cuasi experimental y experimental). (López., 2013)

Gómez en 2006 señala que, bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas. Muchas veces el concepto se hace observable a través de referentes empíricos asociados a él. Por ejemplo, si deseamos medir la violencia (concepto) en cierto grupo de individuos, deberíamos observar agresiones verbales y/o físicas, como gritos, insultos, empujones, golpes de puño, etc. (los referentes empíricos).

Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud



de mediciones o indicadores sociales con la finalidad de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable (Galeano, 2004:24).

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo.

3.3. Diseño de la investigación

El diseño no experimental es aquel que en el que investigador no manipula las variables y se basa más que todo en observar y analizar situaciones naturales ya existentes que acontecen con la variable. Y es de corte transversal porque recolecta datos en un solo momento y en un tiempo único, teniendo como única intención describir la variable de estudio. (Hernández, 2009)

El diseño de este trabajo es no experimental y de corte transversal.

3.4. Alcance de la investigación

Descriptivo; Porque busca medir las variables de estudio para describirlas en los términos deseados. (Roberto Hernández Sampieri – Metodología de la investigación, 7ma. Edición).

Fidias G. Arias en 2012 define la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (Arismendi, 2013)

Babbie en 1979 y Selltiz Et Al en 1965, identifican tres tipos de investigación: exploratoria, descriptiva y explicativa. Así como Dankhe en 1986 propone cuatro tipos



de estudios: exploratorios, descriptivos, correlacionales y experimentales. Hay quienes prefieren denominar estos últimos, estudios explicativos en lugar de experimentales pues consideran que existen investigaciones no experimentales que pueden aportar evidencias para explicar las causas de un fenómeno. (Varios tesisistas, 2011)

En la investigación descriptiva no hay manipulación de variables, estas se observan y se describen tal como se presentan en su ambiente natural. Su metodología es fundamentalmente descriptiva, aunque puede valerse de algunos elementos cuantitativos y cualitativos. (Tipos de investigación y diseño de investigación, 2010).

El presente trabajo de investigación es de alcance descriptivo.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Hernández define en su libro Metodología de la investigación a la población como el conjunto de todos casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Tamayo en 1997, indica que la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde la unidad de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. (Franco Y, Tesis de Investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo. [Blog Internet] Venezuela, 2011)

Distribución poblacional

Distribución poblacional de estudiantes del tercero a quinto grado del nivel secundario de la Institución Educativa Particular Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017.

La siguiente tabla esclarece la distribución de los estudiantes por grados y secciones de la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado – Perú, 2017; siendo en su totalidad 160 estudiantes que representan la población de la institución educativa.

Tabla 3. Distribución poblacional

Institución Educativa Particular Adventista “Jaime White”		
Sujetos que conforman la población	Cantidad de estudiantes por sección	Cantidad de estudiantes por grado
Estudiantes del 3° “A” del nivel secundario	32	61
Estudiantes del 3° “B” del nivel secundario	29	
Estudiantes del 4° “A” del nivel secundario	26	49
Estudiantes del 4° “B” del nivel secundario	23	
Estudiantes del 5° “A” del nivel secundario	23	50
Estudiantes del 5° “B” del nivel secundario	27	
Total	160	160

Fuente: Elaboración propia.



3.5.2. Muestra

Hernández dice que la muestra es en esencia un subgrupo de la población, es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (Lucio, 2014)

Se entiende por muestra al subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible (Ob. cit. p. 83). Es decir, representa una parte de la población objeto de estudio. De allí es importante asegurarse que los elementos de la muestra sean lo suficientemente representativos de la población que permita hacer generalizaciones.

Castro (2003), la muestra se clasifica en probabilística y no probabilística. La probabilística, son aquellas donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla a su vez pueden ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas. La no probabilística, la elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla. La forma de obtener este tipo de muestra es: muestra intencional y muestra accidentada o sin norma.

Ramírez (1999), indica que "la mayoría de los autores coinciden que se puede tomar un aproximado del 30% de la población y se tendría una muestra con un nivel elevado de representatividad". (p. 91).

Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra". (Arias, Fidias. El

proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5°. ed.)
Caracas - Venezuela; Episteme, 2012).

En esta investigación la muestra es igual a 34 estudiantes del 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario de la Institución Educativa Particular Adventista “Jaime White” en Puerto Maldonado, diciembre 2017.

Tabla 4. Extracción de la muestra

$$n = \frac{N Z^2 p q}{E^2 (N - 1) + Z^2}$$

$$n = \frac{160 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (160 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 34$$

Donde:

N; tamaño de la población

Z; nivel de confianza

E; margen de error 5%

P; probabilidad de éxito

Q; probabilidad de fracaso

N; tamaño de la muestra

3.6. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

3.6.1. Técnica

La técnica que se aplicó para la recolección de datos en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White fue una encuesta dirigida a estudiantes. Para la ejecución de las encuestas a los estudiantes de diferentes grados se empleó una regla de tres simples en la cantidad de estudiantes por grado para extraer la cantidad de estudiantes a encuestar como se observa en la Tabla 5.

Tabla 5. Distribución de estudiantes encuestados

Institución Educativa Particular Adventista “Jaime White”				
		Cantidad de estudiantes por sección	Cantidad de estudiantes por grado	Cantidad de estudiantes a encuestar
Estudiantes del 3° “A” del nivel secundario		32	61	$(61*34/160) = 13$
Estudiantes del 3° “B” del nivel secundario		29		
Estudiantes del 4° “A” del nivel secundario		26	49	$(49*34/160) = 10$
Estudiantes del 4° “B” del nivel secundario		23		
Estudiantes del 5° “A” del nivel secundario		23	50	$(50*34/160) = 11$
Estudiantes del 5° “B” del nivel secundario		27		
Total		160	160	34

Fuente: Elaboración propia

3.6.2. Instrumento

El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario, el cual se aplicó a los estudiantes que conforman la muestra de estudio.



3.7. Procesamiento de Datos

Las técnicas para el análisis e interpretación de resultados se realizaron con el procesamiento estadístico descriptivo e inferencias mediante la fórmula del (Chi o Ji cuadrado en un nivel de significación del 5% de error y una confianza del 95%); y para el análisis cuantitativo se hizo uso del marco teórico y antecedentes de estudios.

El procedimiento de datos se realizó en forma computarizada teniendo como base el trabajo de campo realizado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento

4.1.1. Presentación del instrumento

Para conocer cómo es el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado – 2017, se aplicó un cuestionario a los estudiantes de dicha institución, en la cual se consideraron 24 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 6. Distribución de los ítems del cuestionario

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS
Desempeño Laboral	Conocimientos	Conocimiento conceptual	1, 2 y 3
		Conocimiento procedimental	4, 5 y 6
		Conocimiento táctico	7, 8 y 9
	Habilidades	Habilidades cognitivas	10, 11 y 12
		Habilidades metacognitivas	13, 14 y 15
		Habilidades sociales	16, 17 y 18
	Motivación	Factor intrínseco	19, 20 y 21
		Factor extrínseco	22, 23 y 24.

Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Fiabilidad del instrumento

Para evaluar la fiabilidad interna del cuestionario que busca conocer el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado – 2017, se aplicó el método de Alpha de Cronbach, el cual estima la relación de los ítems como aceptable cuando su valor es superior a 0.800, para la presente investigación el Alpha de Cronbach dio 0.817, lo que confirma que el cuestionario fue fiable y proporcionó resultados objetivos en la investigación.

Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad

Variable: Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.817	24

Fuente: Elaboración propia

4.1.3. Baremo

Para el análisis e interpretación de la tabla y figura estadísticas se utilizaron las siguientes escalas de baremación para la dimensión desempeño laboral.

Tabla 8. Tabla de baremo para la variable: Desempeño laboral

MEDIDA	NIVEL	INTERPRETACIÓN
Nunca	[24,00 – 43,00>	Muy malo
Casi nunca	[44,00 – 63,00>	Malo
A veces	[64,00 – 83,00>	Regular
Casi siempre	[84,00 – 103,00>	Bueno
Siempre	[104,00 – 120,00>	Muy bueno

Fuente: Elaboración propia

Para el análisis e interpretación de las tablas y figuras estadísticas se utilizaron las siguientes escalas de baremación por dimensión.

Tabla 9. Tabla de baremo para la Dimensión 1: Conocimientos

MEDIDA	NIVEL	INTERPRETACIÓN
Nunca	[09,00 – 16,00>	Muy malo
Casi nunca	[17,00 – 24,00>	Malo
A veces	[25,00 – 32,00>	Regular
Casi siempre	[33,00 – 40,00>	Bueno
Siempre	[41,00 – 45,00>	Muy bueno

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 10. Tabla de baremo para la Dimensión 2: Habilidades**

MEDIDA	NIVEL	INTERPRETACIÓN
Nunca	[09,00 – 16,00>	Muy malo
Casi nunca	[17,00 – 24,00>	Malo
A veces	[25,00 – 32,00>	Regular
Casi siempre	[33,00 – 40,00>	Bueno
Siempre	[41,00 – 45,00>	Muy bueno

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11. Tabla de baremo para la Dimensión 3: Motivación

MEDIDA	NIVEL	INTERPRETACIÓN
Nunca	[06,00 – 10,00>	Muy Baja
Casi nunca	[11,00 – 15,00>	Baja
A veces	[16,00 – 20,00>	Regular
Casi siempre	[21,00 – 25,00>	Alta
Siempre	[26,00 – 30,00>	Muy alta

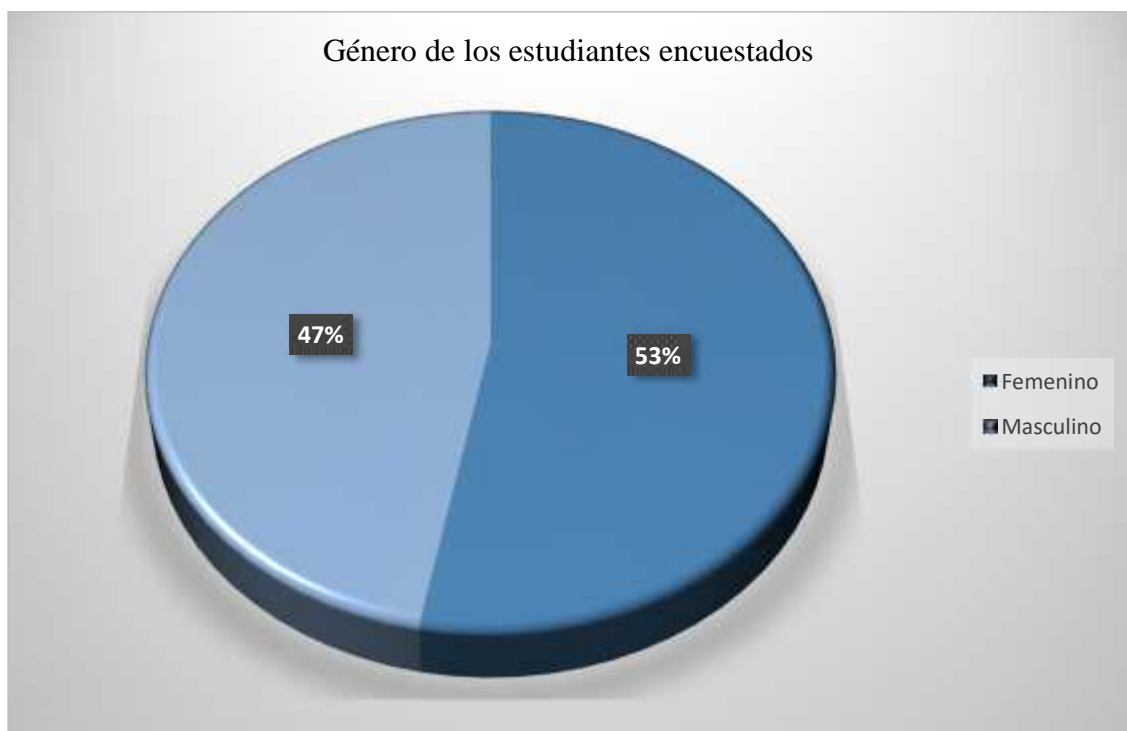
Fuente: Elaboración propia

4.2. Características de la muestra

Tabla 12. Género de los estudiantes encuestados.

Género	N°	%
Femenino	18	53
Masculino	16	47
Total	34	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Género de los encuestados

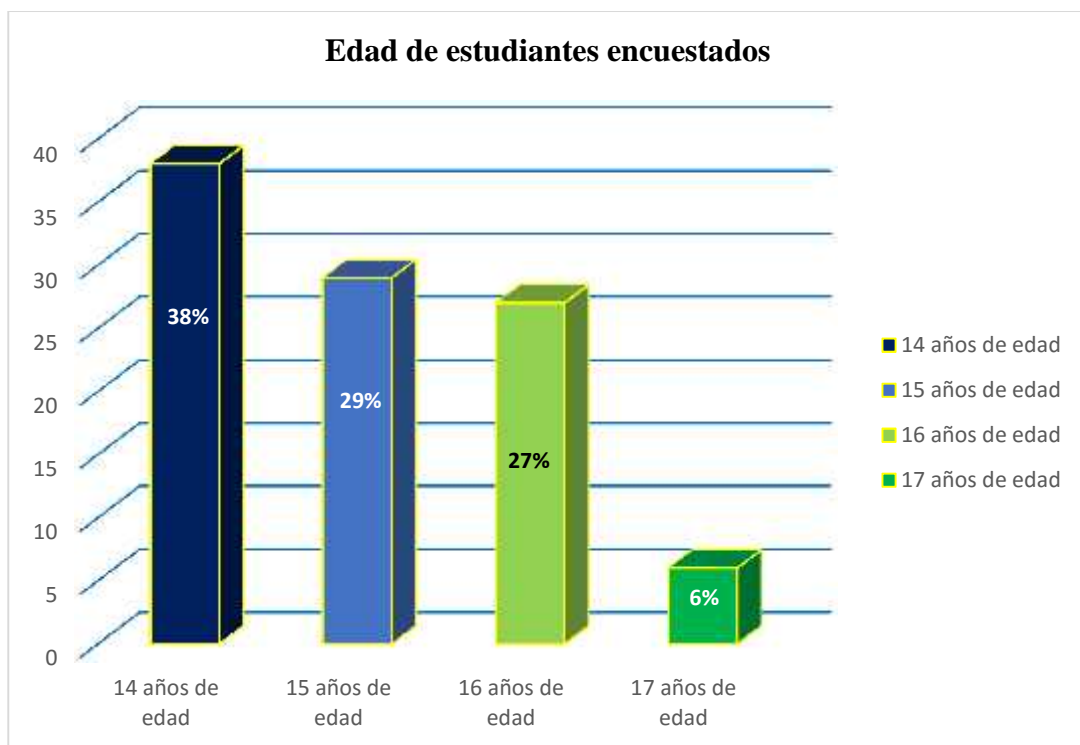
Interpretación: La tabla 12 muestra que del total de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario de la Institución Educativa

Particular Adventista Jaime White encuestados, las menores del sexo femenino representan el 53 % y los del sexo masculino representan el 47% de la muestra.

Tabla 13. Edad de estudiantes encuestados.

Edad	N°	%
14 años de edad	13	38
15 años de edad	10	29
16 años de edad	9	27
17 años de edad	2	6
Total	34	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

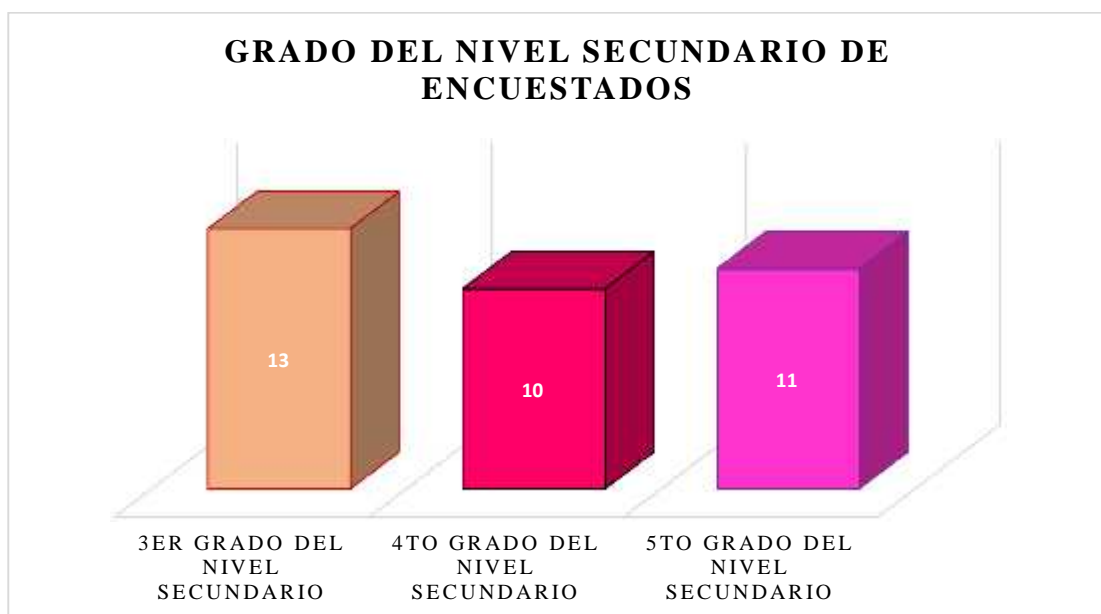
Figura 2. Edad de los encuestados

Interpretación: En la tabla 13 se observa que el 38% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario tienen 14 años de edad, el 29% está conformado por menores de 15 años de edad, el 27% por estudiantes de 16 años de edad y el 6% de los encuestados tienen 17 años de edad.

Tabla 14. Grado de secundaria que cursan los estudiantes encuestados

	Cantidad de estudiantes - Población	%
3er grado del nivel secundario	13	38
4to grado del nivel secundario	10	29
5to grado del nivel secundario	11	33
Total	34	100

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Grado de secundaria que cursan los estudiantes encuestados de la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White

Interpretación: En la tabla 14 se observa que la mayor cantidad de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario de la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White, pertenecen al tercer grado del nivel secundario siendo la cantidad de éstos 13, la encuesta se aplicó a 11 estudiantes del 5to grado del nivel secundario y el grado en que hay menos estudiantes encuestados es el cuarto grado del nivel secundario con una cantidad de 10 estudiantes correspondientes a la muestra.

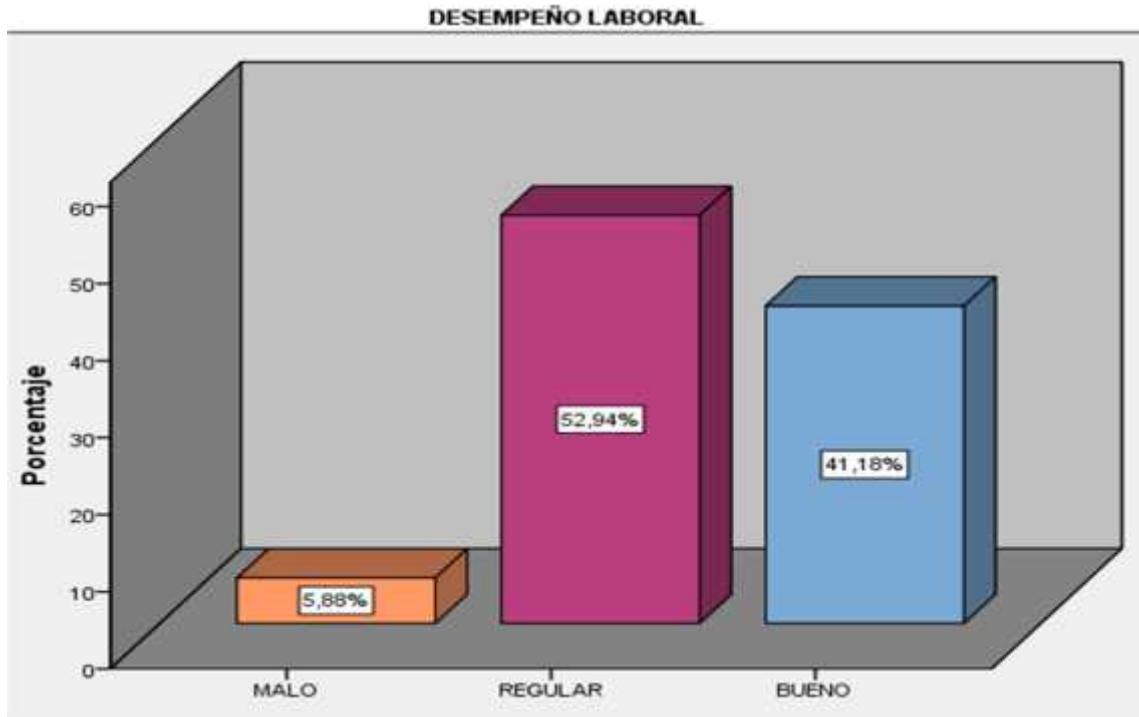
4.3. Resultado por variable

Para conocer cómo es el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White, se aplicó un cuestionario a estudiantes del tercer, cuarto y quinto grado del nivel secundario; el cual se ve reflejado en el siguiente gráfico.

Tabla 15. Resultado por variable: Desempeño laboral

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca / Malo	2	5,9	5,9	58,8
	A veces / Regular	18	52,9	52,9	52,9
	Casi siempre / Bueno	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Referente a la variable: Desempeño laboral

Interpretación: De acuerdo a la tabla 15 se observó que el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White es regular en un 52,94% a nivel global o de variable, un 41,18% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario consideraron que el desempeño laboral es bueno y un 5,88% consideraron que el desempeño laboral del personal docente es malo. Debido a que las dimensiones conocimientos, habilidades y motivación no son las adecuadas en el personal docente de la Institución Educativa Particular adventista Jaime White.

4.4. Resultado por dimensiones

Para conocer cómo es el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White, se consideró las siguientes dimensiones: conocimientos, habilidades y motivación.

A. Conocimientos

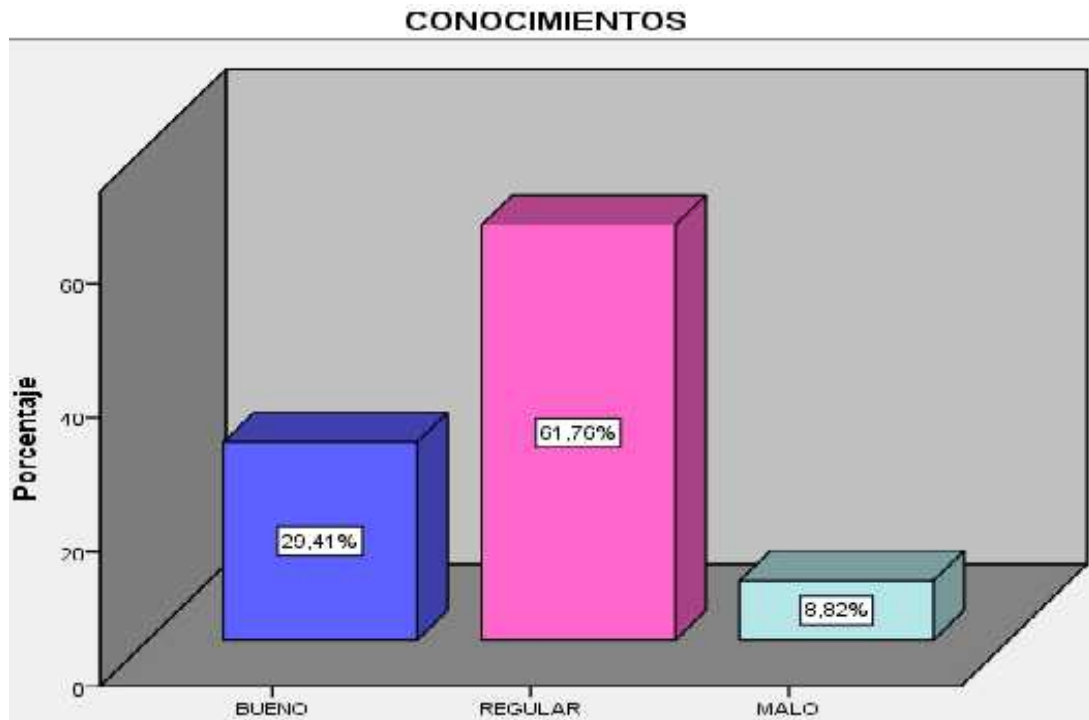
Para determinar cómo son los conocimientos en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White se consideraron los siguientes indicadores: conocimiento conceptual, conocimiento procedimental y conocimiento táctico.

La siguiente tabla está basada en un análisis estadístico a la dimensión conocimientos:

Tabla 16. Resultado referente a la dimensión Conocimientos

Conocimientos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces / Regular	21	61,8	61,8	32,4
	Casi siempre / Bueno	10	29,41	29,48	29,4
	Casi nunca / Malo	3	8,82	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Referente a la dimensión Conocimientos

Interpretación: Referente a la dimensión Conocimientos, de los 34 estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario que equivalen al 100% de la muestra, la tabla 16 muestra que el 61,76% de ellos afirmaron que los conocimientos que poseen los docentes son regulares, el 8,82% afirmaron que los conocimientos que posee el personal docente son malos y el 0% de los estudiantes manifestaron que los conocimientos de los docentes son muy buenos y muy malos . Debido a que los conocimientos tácticos son los que alcanzaron porcentajes de menor intensidad siendo que el docente usa pocas herramientas pedagógicas.



B. Habilidades

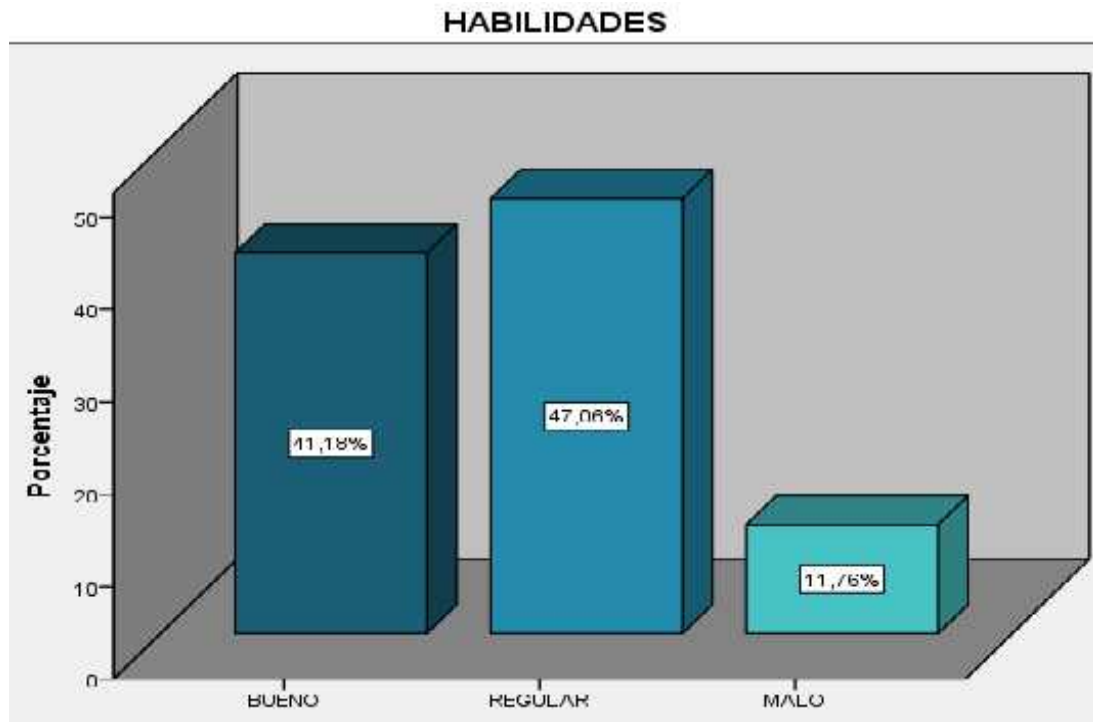
Para determinar cómo son las habilidades del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White se consideraron los siguientes indicadores: habilidades cognitivas, habilidades metacognitivas y habilidades sociales.

La siguiente tabla, está basada en un análisis estadístico a la dimensión habilidades:

Tabla 17. Resultado referente a la dimensión Habilidades

Habilidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre / Bueno	14	41,2	41,2	41,2
	A veces / Regular	16	47,1	47,1	5,9
	Casi nunca / Malo	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Referente a la dimensión Habilidades

Interpretación: Referente a la dimensión Habilidades, de los 34 estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario que equivalen al 100% de la muestra, la tabla 17 muestra que el 47,06% de ellos afirmaron que las habilidades que poseen los docentes son regulares, un 41,18% afirmaron que las habilidades que poseen los docentes son buenas, un 11,76% afirmaron que las habilidades que poseen los docentes son malas y el 0% afirmó que las habilidades de los docentes son muy buenas y muy malas en la misma proporción porcentual. Debido a que las deficiencias más bajas se encuentran en las habilidades sociales, siendo que los estudiantes manifestaron que los docentes no se preocupan por los problemas personales de los estudiantes.

C. Motivación

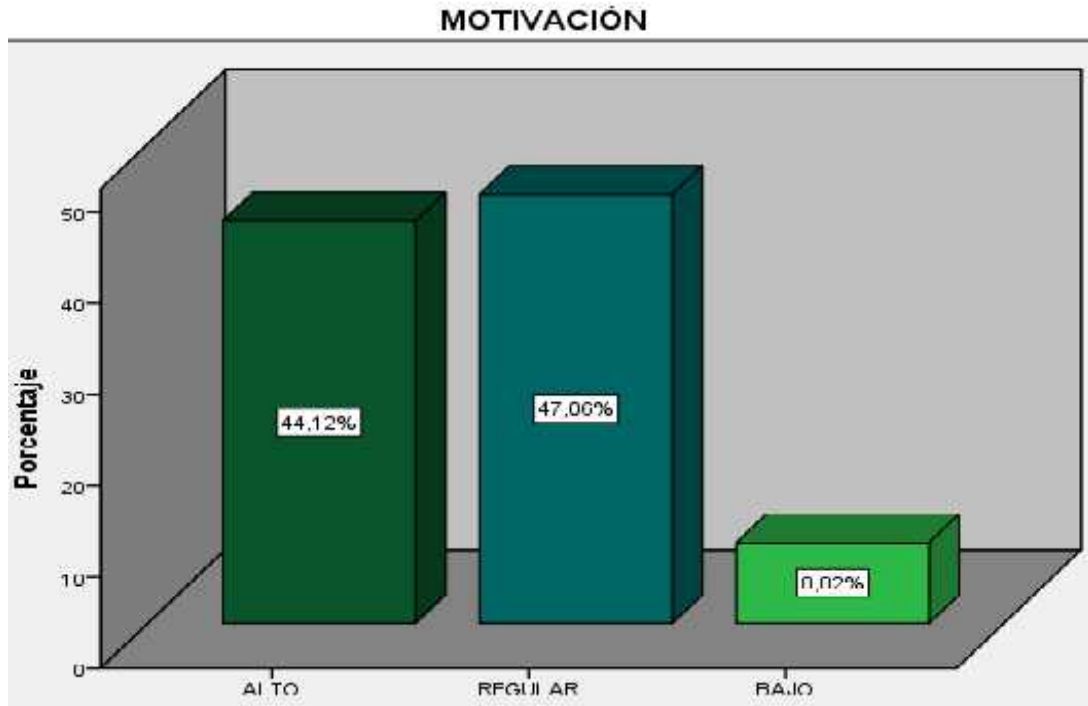
Para determinar cómo es la motivación en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White se consideró los siguientes indicadores: habilidades cognitivas, habilidades metacognitivas y habilidades sociales.

La siguiente tabla, está basada en un análisis estadístico a la dimensión motivación:

Tabla 18. Resultado referente a la dimensión Motivación

Motivación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre / Alta	15	44,1	44,1	44,1
	A veces / Regular	16	47,1	47,1	3,00
	Casi nunca / Baja	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Referente a la dimensión Motivación

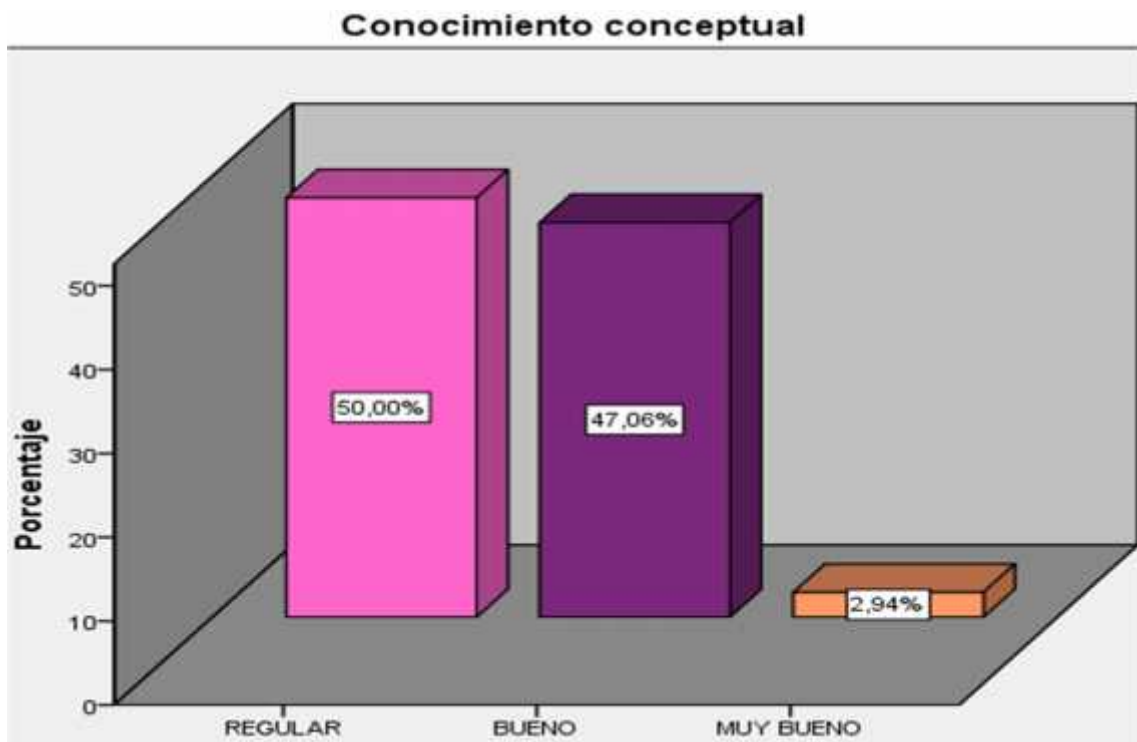
Interpretación: Referente a la dimensión Motivación, de los 34 estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario que equivalen al 100% de la muestra, la tabla 18 muestra que el 47,06% de ellos afirmaron que la motivación que poseen los docentes es regular, el 44,12% afirmaron que la motivación es alta en los docentes de esta institución, un 8,82% afirmaron que la motivación de los docentes es baja y en un 0% consideraron que la motivación de los docentes es muy alta y muy baja. Debido a que el factor extrínseco es de menor intensidad porcentual por la percepción escasa de reconocimiento de los docentes.

4.5. Resultado por indicadores

Tabla 19. Conocimientos - Conocimiento conceptual

Conocimiento conceptual					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	BUENO	16	47.1	47.1	47.1
	MUY BUENO	1	2.9	2.9	50.0
	REGULAR	17	50.0	50.0	100.0
	R				
Total	34	100.0	100.0		

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

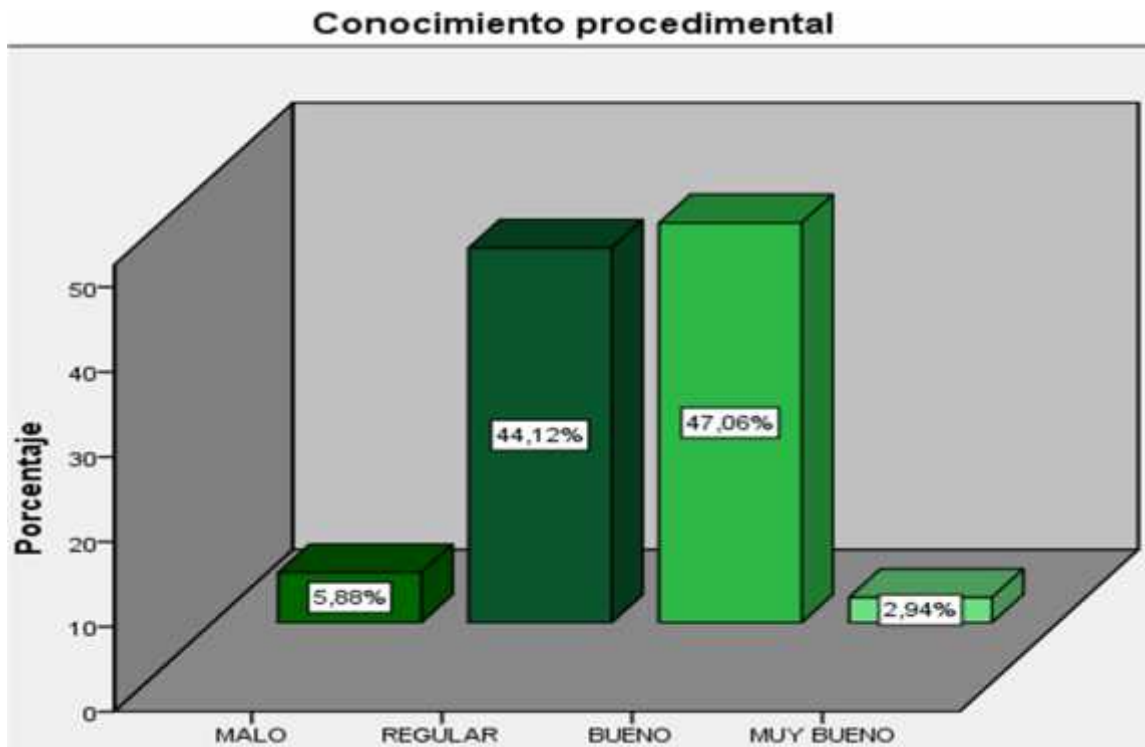
Figura 8. Conocimiento conceptual

Interpretación: En la tabla 19 se aprecia que el 50,00% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el conocimiento conceptual que poseen los docentes de la institución educativa es regular seguido del 47,06% que afirmaron que estos conocimientos son buenos mientras que el 2,94% afirmaron que el conocimiento conceptual que poseen los docentes es muy bueno, y un 0% de los estudiantes consideraron que estos conocimientos son malos y muy malos.

Tabla 20. Conocimiento procedimental

Conocimiento procedimental					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	16	47.1	47.1	47.1
	MALO	2	5.9	5.9	52.9
	MUY BUENO	1	2.9	2.9	55.9
	REGULAR	15	44.1	44.1	100.0
Total			34	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 9. Conocimiento procedimental

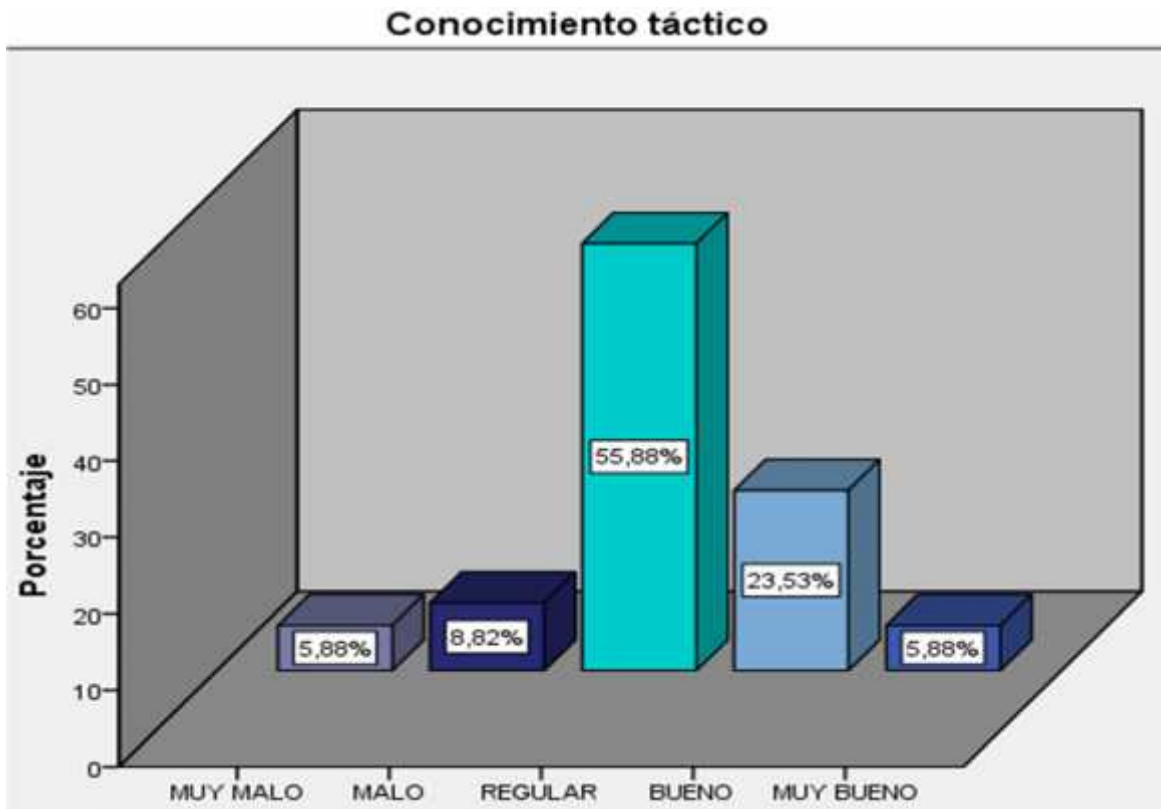
Interpretación: En la tabla 20 se aprecia que el 47,06% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el conocimiento procedimental que poseen los docentes de la institución educativa es bueno seguido del 44,12% que afirmaron que estos conocimientos son regulares mientras que el 5,88% afirmaron que el conocimiento procedimental que poseen los docentes es malo, seguido del 2,94% de estudiantes encuestados que manifestaron que los conocimientos procedimentales son muy buenos y un 0% de los estudiantes consideraron que estos conocimientos son muy malos.



Tabla 21. Conocimiento táctico

Conocimiento táctico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	8	23.5	23.5	23.5
	MALO	3	8.8	8.8	32.4
	MUY BUENO	2	5.9	5.9	38.2
	BUENO				
	MUY MALO	2	5.9	5.9	44.1
	MALO				
	REGULAR	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

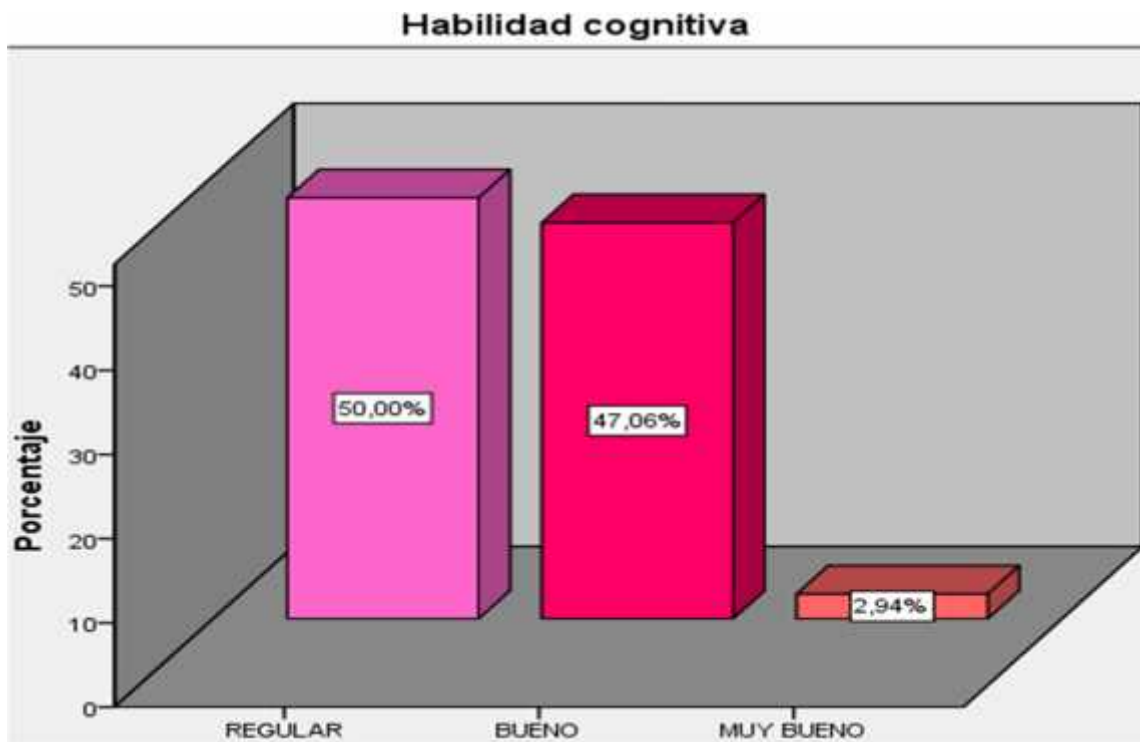
Figura 10. Conocimiento táctico

Interpretación: En la tabla 21 se aprecia que el 55,88% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el conocimiento táctico que poseen los docentes de la institución educativa es regular seguido del 23,53% que afirmaron que este conocimiento presente en los docentes es bueno mientras que el 8,82% afirmaron que el conocimiento táctico que poseen los docentes es malo, seguido del 5,88% de estudiantes encuestados que afirmaron que los conocimientos tácticos son muy buenos y en una misma proporción porcentual de los estudiantes consideraron que estos conocimientos son muy malos.

Tabla 22. Habilidades - Habilidad cognitiva

		Habilidad cognitiva			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	16	47.1	47.1	47.1
	MUY BUENO	1	2.9	2.9	50.0
	REGULAR	17	50.0	50.0	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

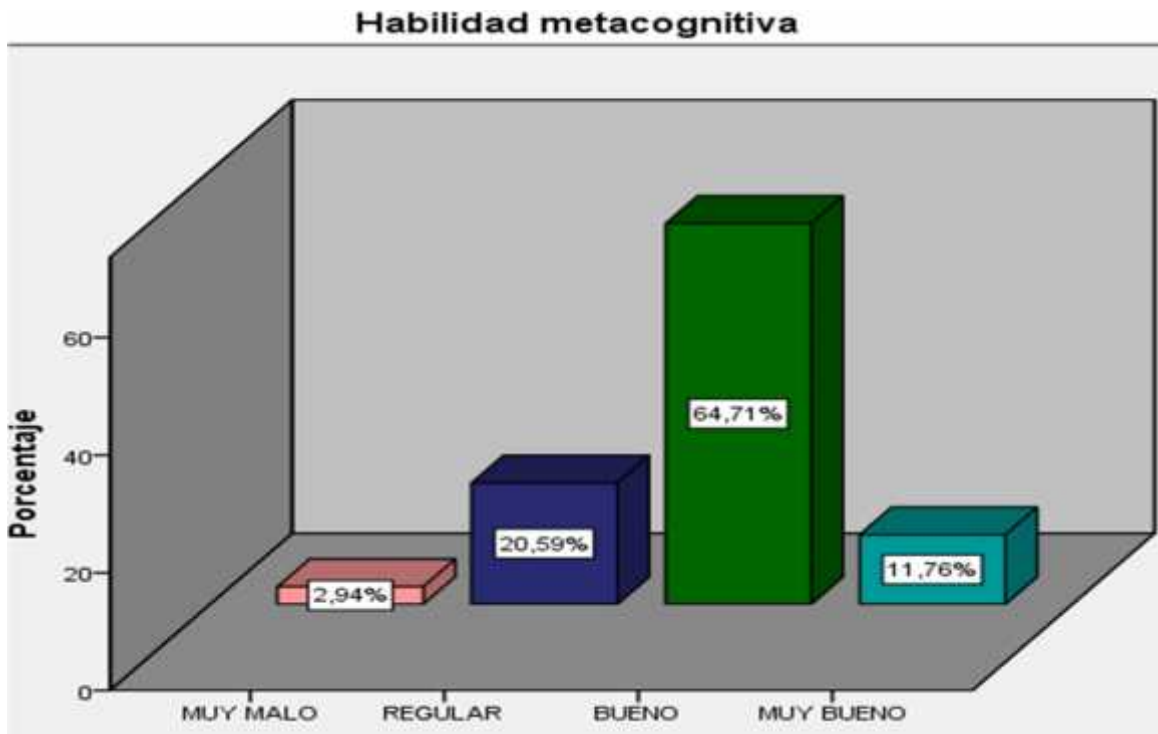
Figura 11. Habilidad cognitiva

Interpretación: En la tabla 22 se aprecia que el 50,00% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que la habilidad cognitiva que poseen los docentes de la institución educativa es regular seguido del 47,06% que afirmaron que esta habilidad es buena mientras que el 2,94% afirmaron que la habilidad cognitiva que poseen los docentes es muy buena y un 0% de los estudiantes consideraron que esta habilidad es buena, mala y muy mala respectivamente.

Tabla 23. Habilidad metacognitiva

Habilidad metacognitiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	22	64.7	64.7	64.7
	MUY BUENO	4	11.8	11.8	76.5
	MUY MALO	1	2.9	2.9	79.4
	REGULAR	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

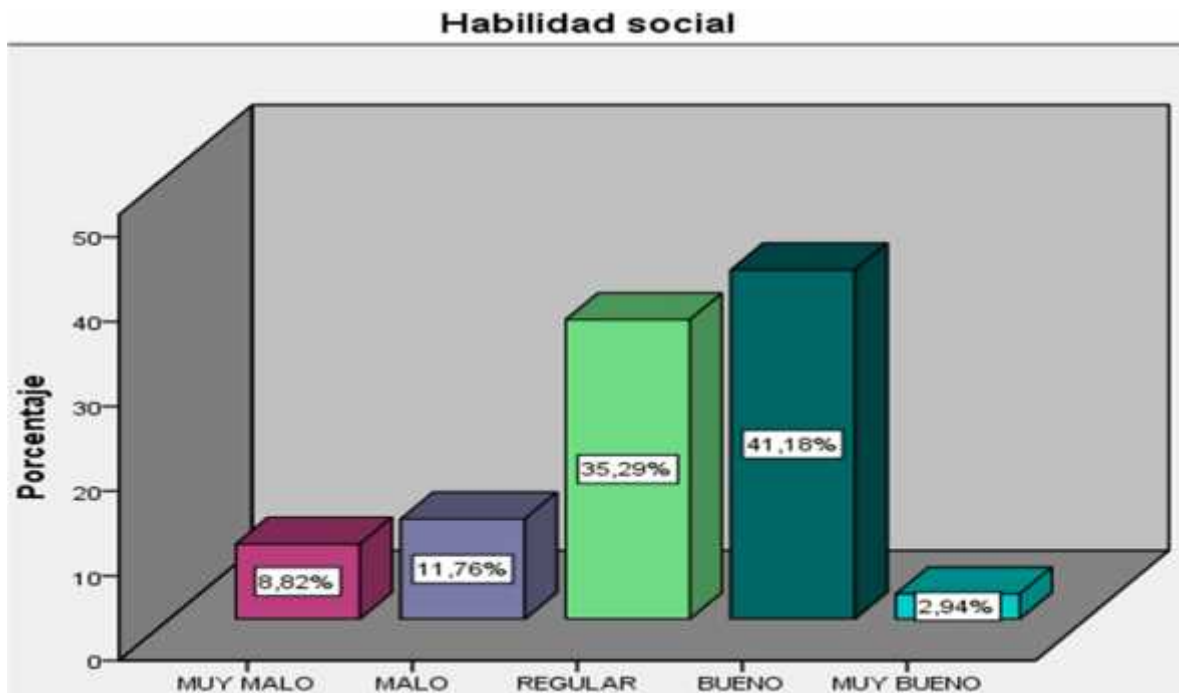
Figura 12. Habilidad metacognitiva

Interpretación: En la tabla 23 se aprecia que el 64,71% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que la habilidad metacognitiva que poseen los docentes de la institución educativa es bueno seguido del 20,59% que afirmaron que esta habilidad es regular mientras que el 11,76% afirmaron que la habilidad metacognitiva que poseen los docentes muy buena, seguido del 2,94% de estudiantes encuestados que manifestaron que la habilidad metacognitiva presente en los docentes es muy mala y un 0% de los estudiantes consideraron que la habilidad metacognitiva es mala.

Tabla 24. Habilidad social

		Habilidad social			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	14	41.2	41.2	41.2
	MALO	4	11.8	11.8	52.9
	MUY BUENO	1	2.9	2.9	55.9
	BUENO				
	MUY BUENO	3	8.8	8.8	64.7
	MALO				
	REGULAR	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

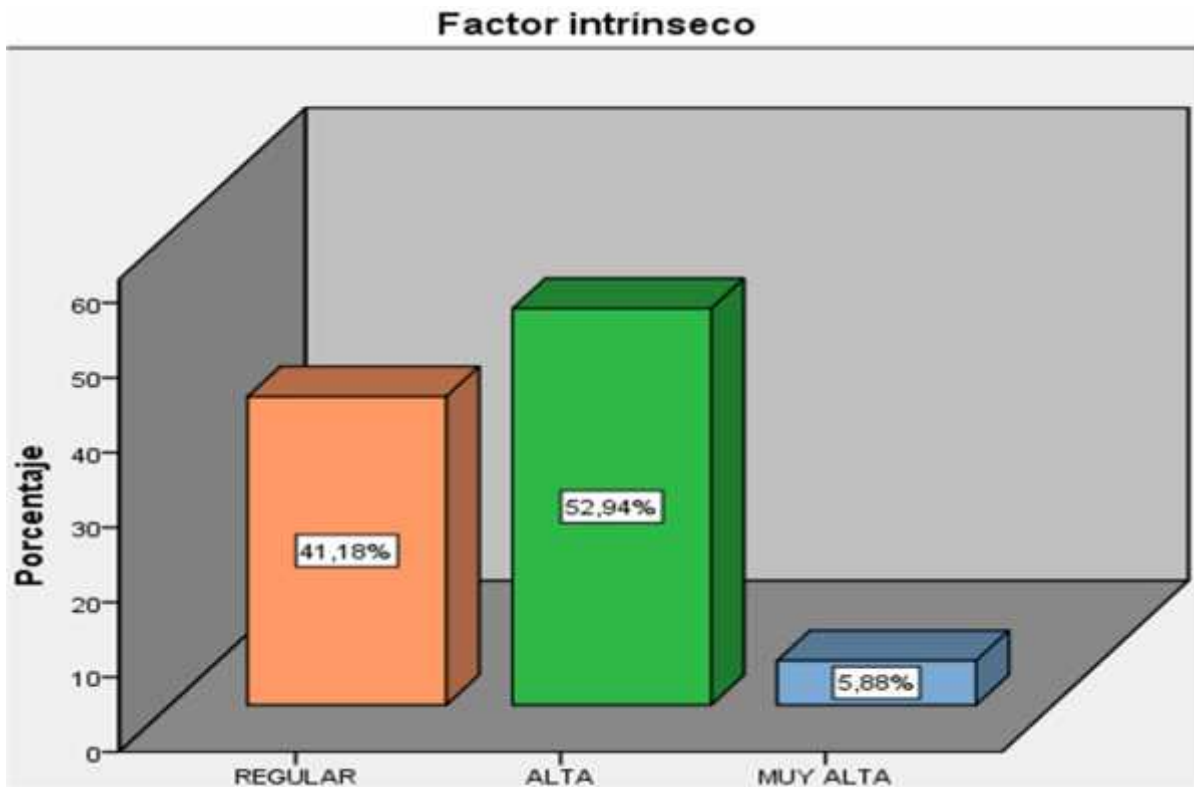
Figura 13. Habilidad social

Interpretación: En la tabla 24 se aprecia que el 41,18% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que la habilidad social que poseen los docentes de la institución educativa es buena seguido del 35,29% que afirmaron que esta habilidad en los docentes es regular mientras que el 11,76% afirmaron que la habilidad social que poseen los docentes es mala, seguido del 8,82% de estudiantes encuestados que manifestaron que esta habilidad en los docentes es muy mala y un 2,94% de los estudiantes consideraron que esta habilidad presente en los docentes es muy buena.

Tabla 25. Factor intrínseco

Factor intrínseco					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	18	52.9	52.9	52.9
	MUY BUENO	2	5.9	5.9	58.8
	REGULAR	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 14. Factor intrínseco

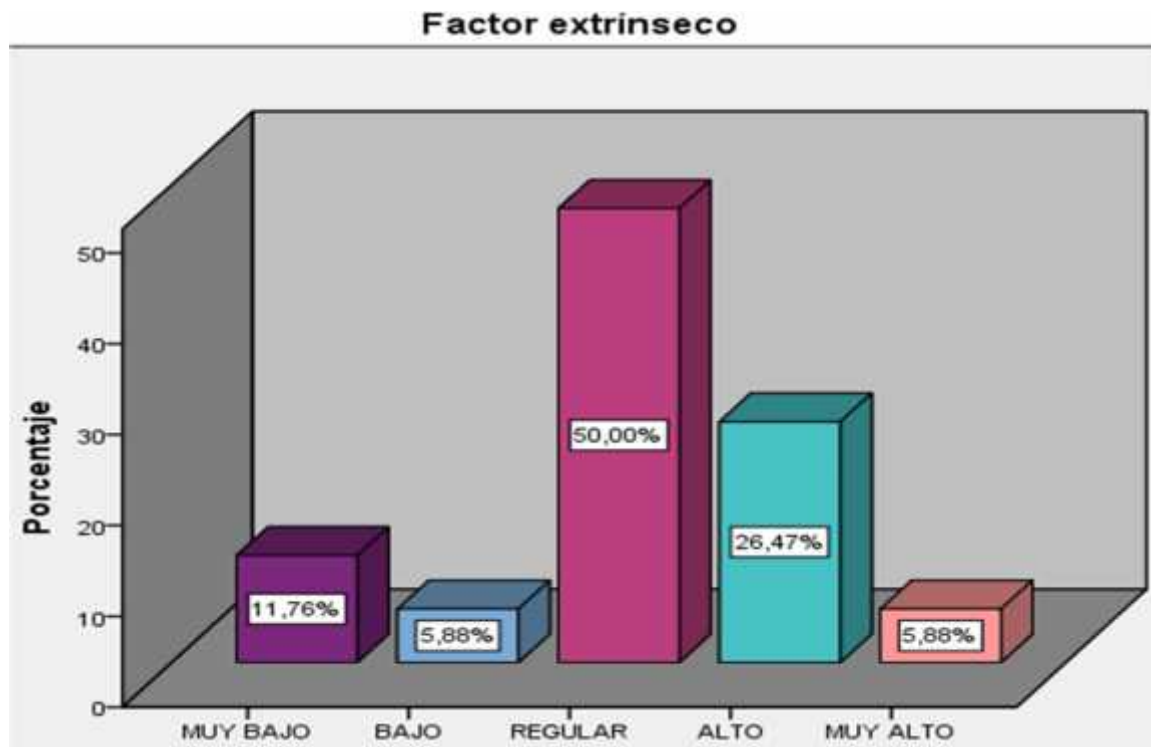
Interpretación: En la tabla 25 se aprecia que el 52,94% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el factor intrínseco presente en los docentes de la institución educativa es alta seguido del 41,18% que afirmaron que este factor presente en los docentes es regular mientras que el 5,88% afirmaron que el factor intrínseco en los docentes es muy alta y el 0% de estudiantes encuestados que manifestaron que el factor intrínseco en los docentes es bajo y muy bajo.



Tabla 26. Factor extrínseco

		Factor extrínseco			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	9	26.5	26.5	26.5
	MALO	2	5.9	5.9	32.4
	MUY BUENO	2	5.9	5.9	38.2
	BUENO				
	MUY BUENO	4	11.8	11.8	50.0
	MALO				
	REGULAR	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 15. Factor extrínseco

Interpretación: En la tabla 26 se aprecia que el 50,00% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el factor extrínseco presente en los docentes de la institución educativa es regular seguido del 26,47% que afirmaron que este factor en los docentes es alto mientras que el 11,76% afirmaron que el factor extrínseco en los docentes de la institución mencionada es muy bajo, seguido del 5,88% de estudiantes encuestados que manifestaron que el factor extrínseco en los docentes es bajo y muy alto ambos en la misma proporción porcentual.

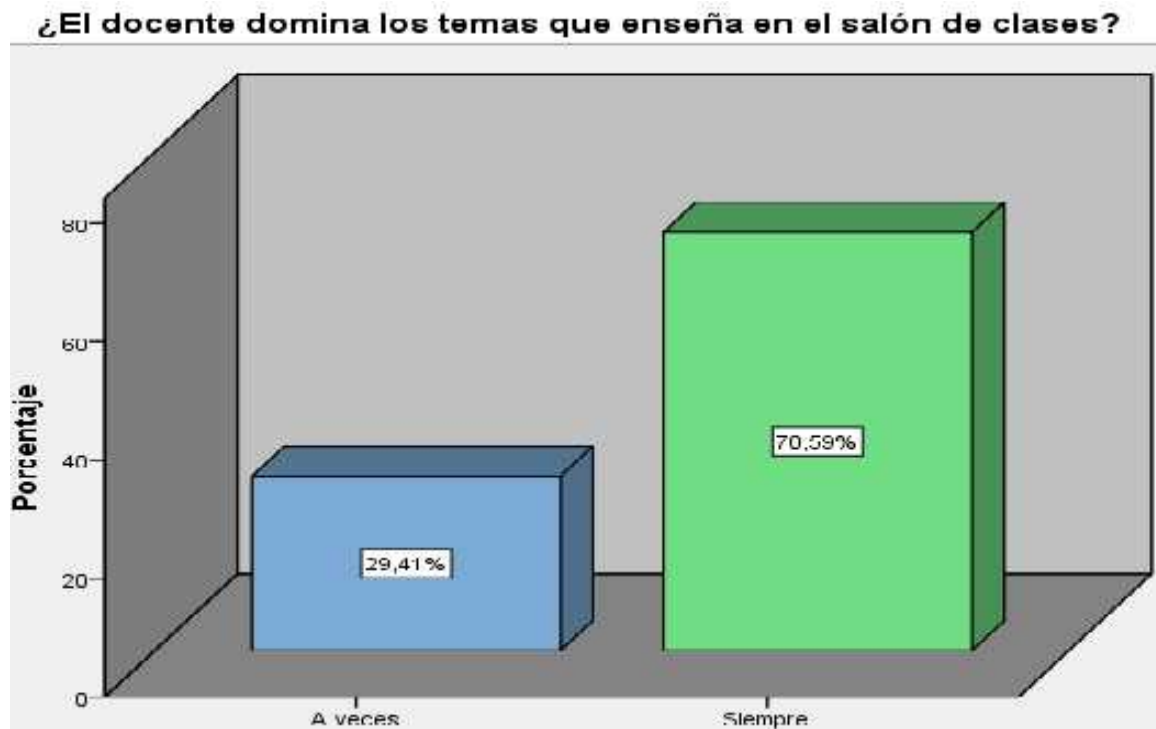
4.6. Resultado por ítems

Tabla 27. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento conceptual

Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento conceptual

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	0 %
Casi nunca	0 %
A veces	29,4 %
Casi siempre	70,6 %
Siempre	0,00 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

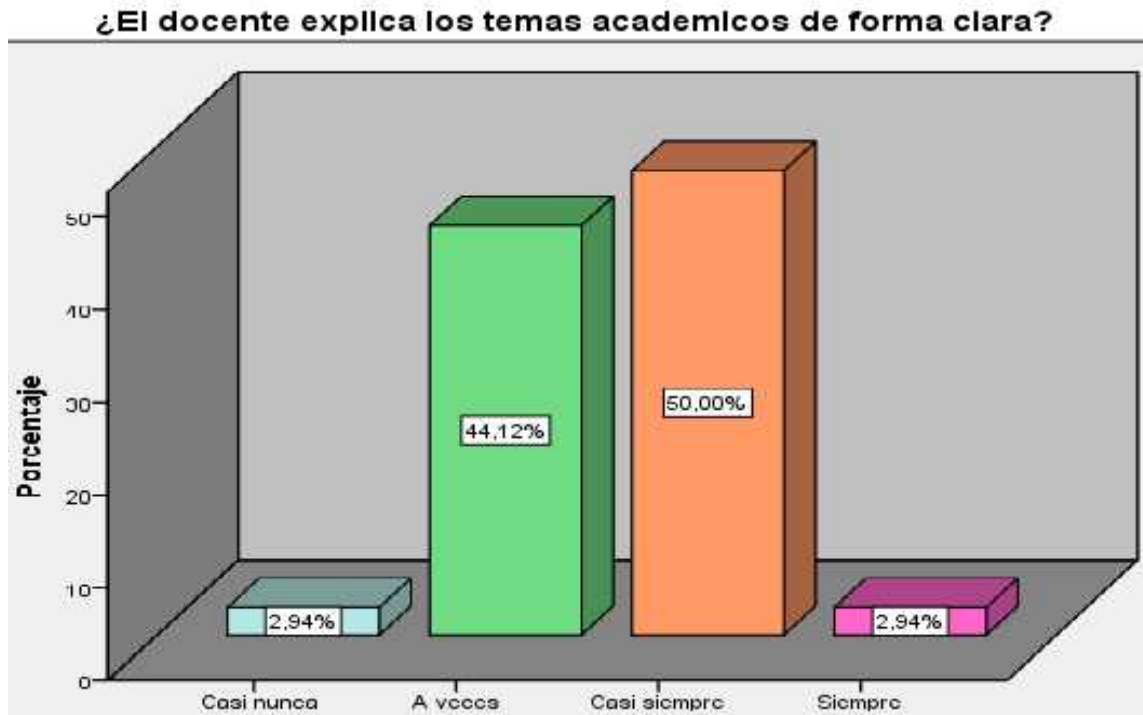
Figura 16. Ítem para conocer si el docente domina los temas que enseña en el salón de clases.

Interpretación: En la tabla 27 se aprecia que el 70,59% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el docente siempre domina los temas que enseña en el salón de clases, el 29,41 % manifestaron que el docente a veces domina los temas que enseña en el salón de clases mientras que el 0% de los estudiantes encuestados consideraron que el docente casi siempre, nunca y casi nunca dominan los temas que enseñan en el salón de clases. Debido a que el docente indaga los temas a dictar en el salón de clases.

Tabla 28. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento conceptual

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	0 %
Casi nunca	2,94 %
A veces	44,12 %
Casi siempre	50,00 %
Siempre	2,94 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 17. Ítem para conocer si el docente explica los temas académicos de forma clara

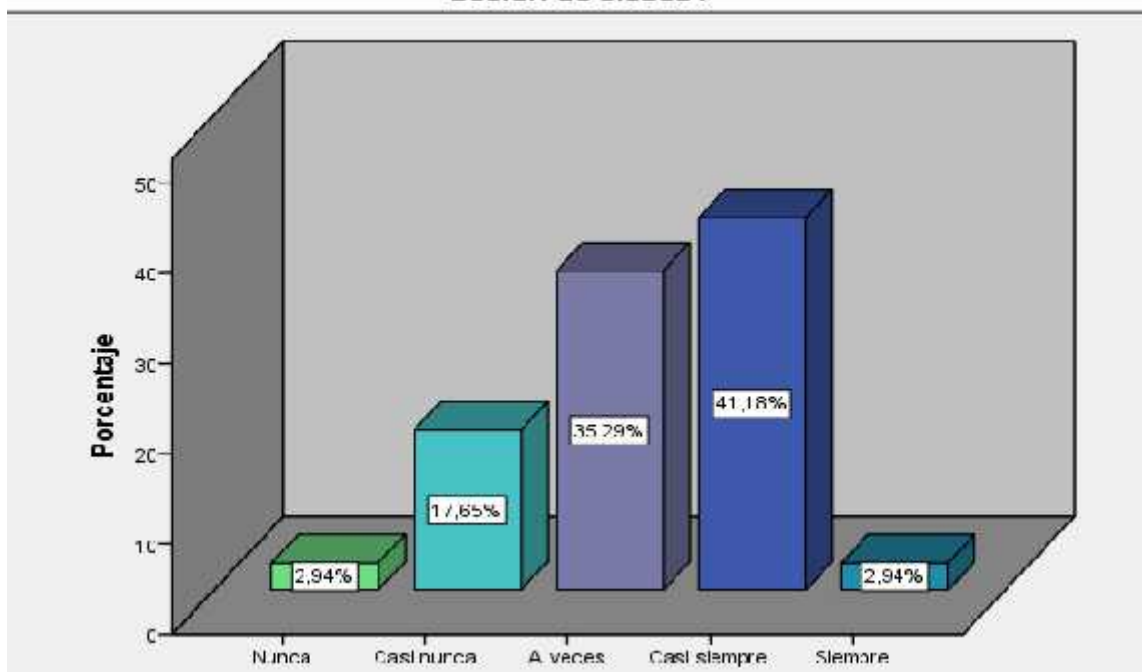
Interpretación: En la tabla 28 se aprecia que el 50,00% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el docente casi siempre explica los temas académicos de forma clara seguido del 44,12% que afirmaron que el docente a veces explica los temas académicos de forma clara mientras que el 2,94% afirmaron que el docente siempre explica estos temas, el 2,94% afirmaron que el docente casi nunca explica los temas académicos de forma clara y el 0% de los estudiantes encuestados manifestaron que el docente explica de forma no tan clara y/o regular los temas académicos . Debido a que el docente aparta un espacio dentro de su hora académica para explicar y disipar las dudas de los estudiantes.

Tabla 29. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento conceptual.

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	2,94 %
Casi nunca	17,65 %
A veces	35,29 %
Casi siempre	41,18 %
Siempre	2,94 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿El docente da a conocer los temas académicos que desarrollará en la próxima sesión de clases?



Fuente: Elaboración propia

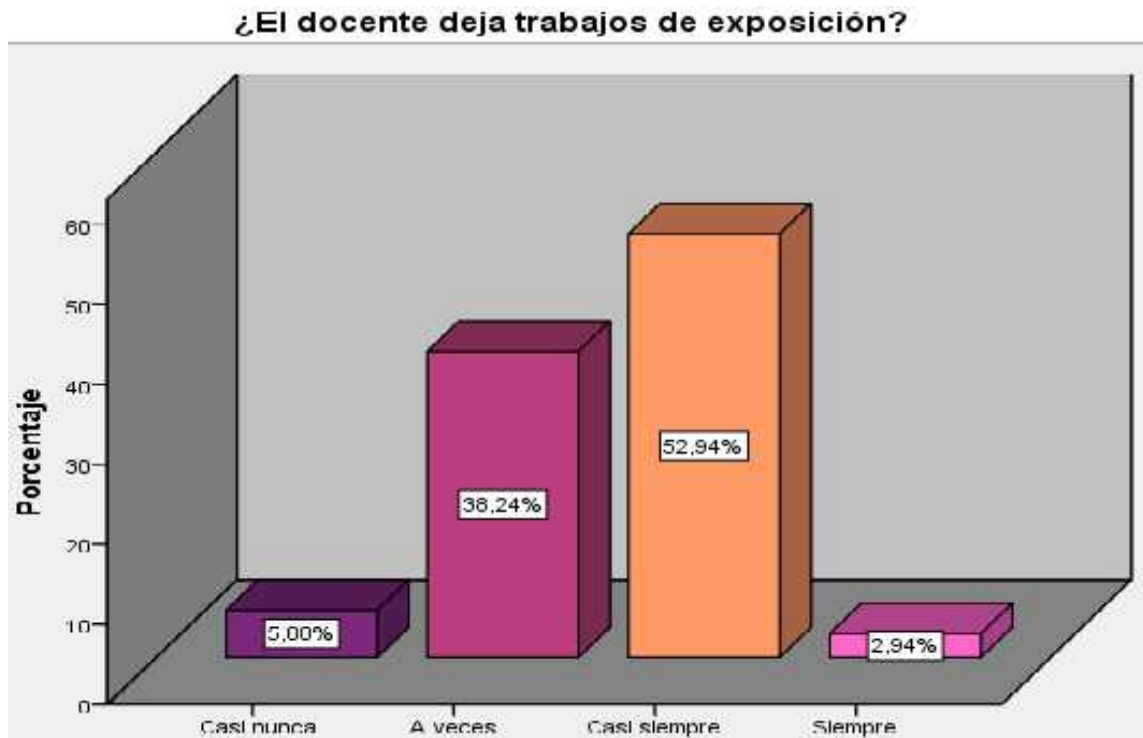
Figura 18. Ítem para conocer si el docente da a conocer los temas académicos que desarrollará en su próxima sesión de clases

Interpretación 3: En la tabla 29 se aprecia que el 41,18% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el docente casi siempre da a conocer los temas académicos que desarrollará en la próxima clase, seguido del 35,29% que afirmaron que los docentes a veces dan a conocer los temas que dictarán, el 17,65% afirmaron que casi nunca brindan esta información y 2,94% afirmaron que el docente siempre brinda esta información y el 2,94% mencionaron que el docente nunca da a conocer los temas académicos que desarrollaran.

Tabla 30. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento procedimental

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	0 %
Casi nunca	5,88 %
A veces	38,24 %
Casi siempre	52,94 %
Siempre	2,94 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 19. Ítem para conocer si el docente deja trabajos de exposición

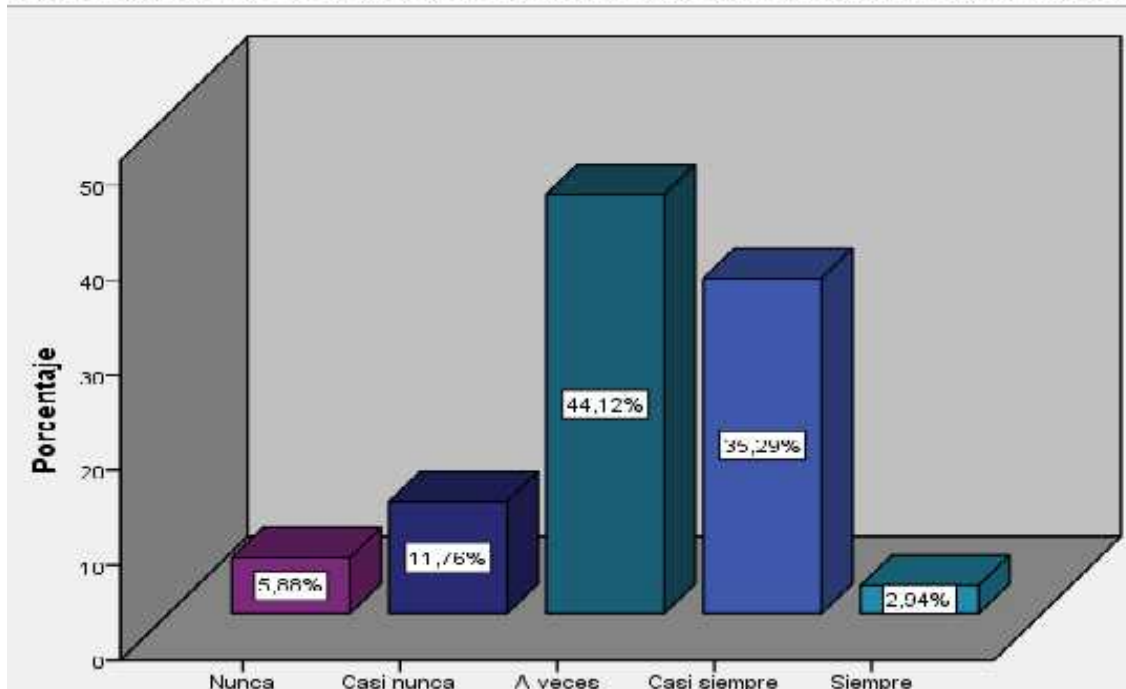
Interpretación 4: En la tabla 30 se aprecia que el 52,94% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el docente casi siempre deja trabajos de exposición, el 38,24% afirmaron que a veces el docente deja este trabajo, el 5,88% de los estudiantes encuestados manifestaron que el docente casi nunca deja trabajos de exposición, mientras que el 2,94% afirmaron que el docente siempre y el 0% de los encuestados consideraron que el docente nunca dejan trabajos de exposición. Debido a que el docente considera importante que los estudiantes aprendan a desenvolverse públicamente.

Tabla 31. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento procedimental

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	5,88 %
Casi nunca	11,76%
A veces	44,12 %
Casi siempre	35,29 %
Siempre	2,94 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿El docente deja trabajos para redactar ensayos, monografías y otros?



Fuente: Elaboración propia

Figura 20. Ítem para conocer si el docente deja trabajos para redactar ensayos, monografías y otros

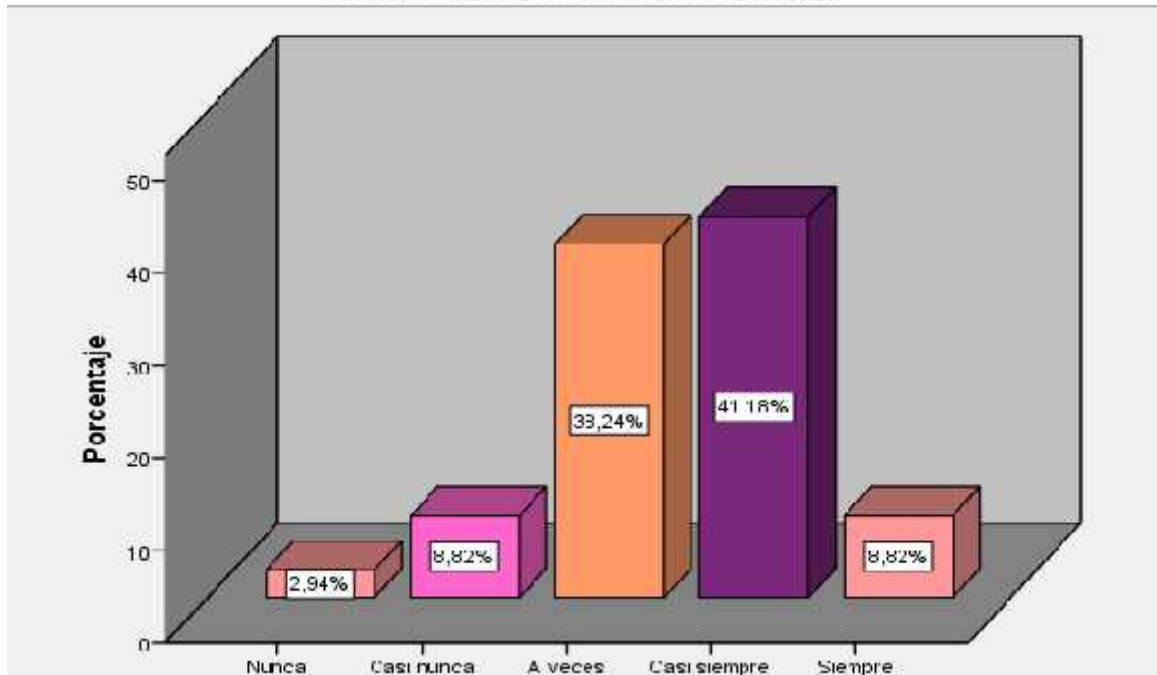
Interpretación: En la tabla 31 se aprecia que el 44,12% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario manifestaron que el docente a veces deja trabajos para redactar, el 35,29% afirmaron que casi siempre, el 11,76% afirmaron que casi nunca, el 5,88% afirmaron que nunca, mientras que el 2,94% manifestaron que el docente siempre deja trabajos para redactar ensayos, monografías y otros. Debido que los docentes consideran esta actividad como muy relevante.

Tabla 32. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento procedimental

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	2,94%
Casi nunca	8,82%
A veces	38,24 %
Casi siempre	41,18 %
Siempre	8,82 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿El docente verifica el orden del cuaderno, ya que ésta es una herramienta de estudio que facilita el aprendizaje?



Fuente: Elaboración propia

Figura 21. Ítem para conocer si el docente verifica el orden de su cuaderno, ya que ésta es una herramienta de estudio que facilita el aprendizaje

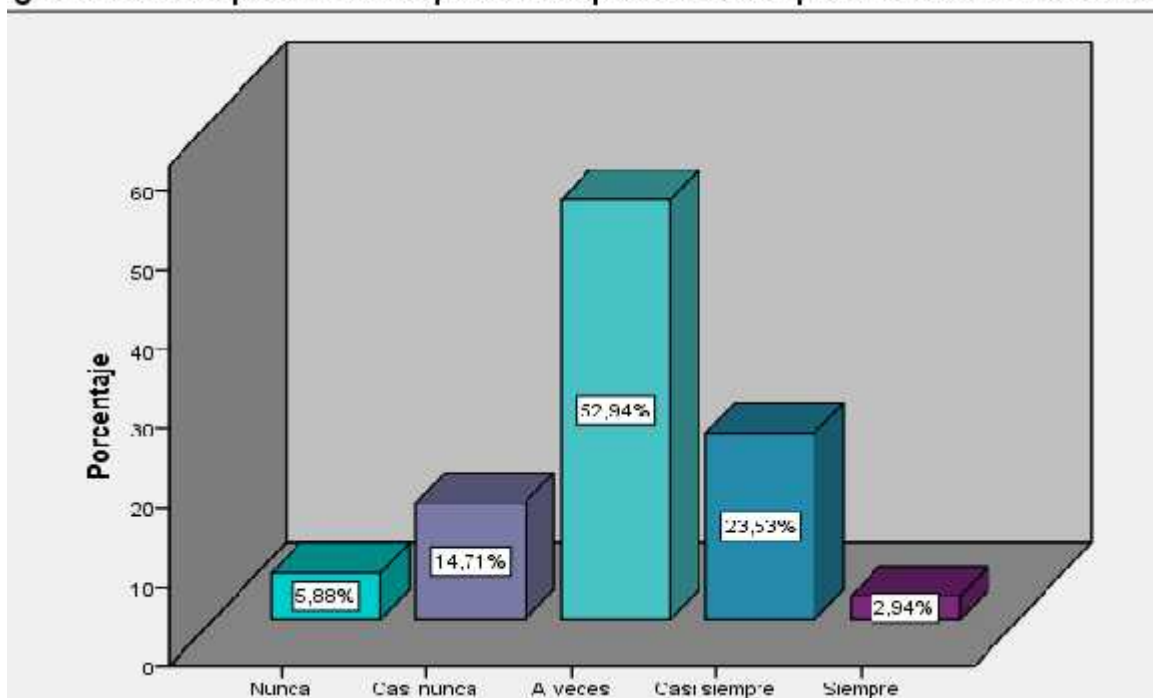
Interpretación: En la tabla 32 se aprecia que el 41,18% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario manifestaron que el docente casi siempre verifica el orden de sus cuadernos, el 38,24% consideraron que esto pasa a veces, el 8,82% manifestaron que casi nunca y siempre y el 2,94% mencionaron que el docente nunca verifica el orden del cuaderno. Debido a que los docentes son conscientes de que el orden del cuaderno facilita el aprendizaje.

Tabla 33. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento táctico.

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	5,88 %
Casi nunca	14,71%
A veces	52,94 %
Casi siempre	23,53 %
Siempre	2,94 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿El docente le pide a Usted que use mapas mentales para resolver las tareas?



Fuente: Elaboración propia

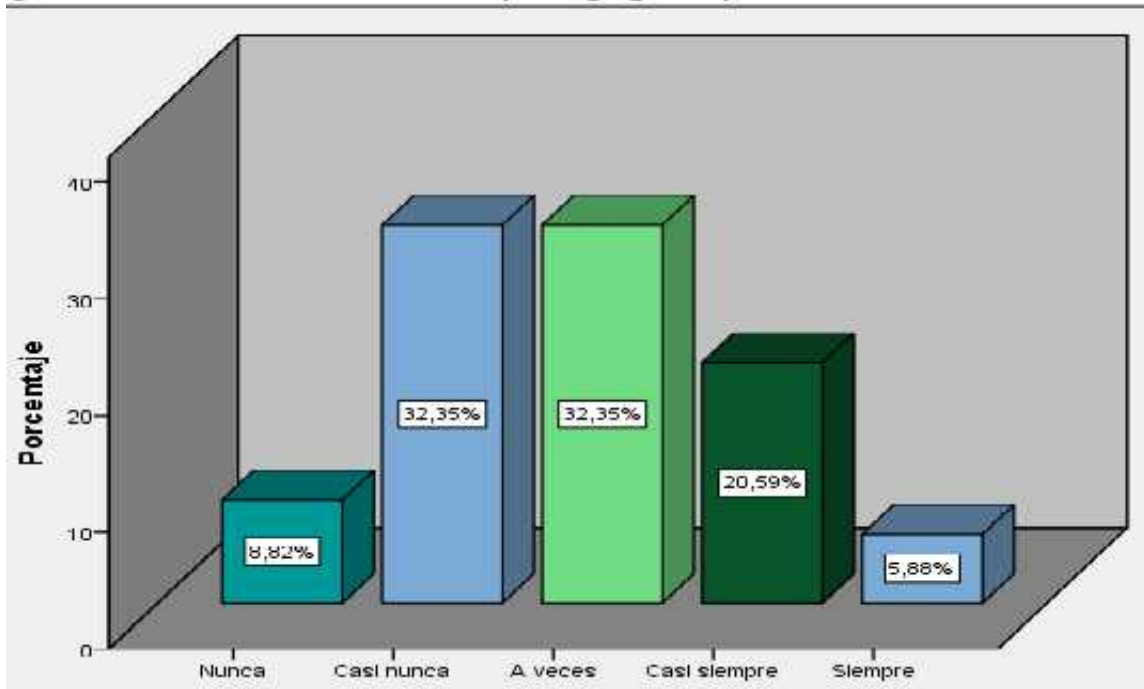
Figura 22. Ítem para conocer si el docente le pide a Usted que use mapas mentales para resolver sus tareas

Interpretación: En la tabla 33 se aprecia que el 52,94% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario manifestaron que el docente a veces les pide que usen mapas mentales para resolver sus tareas, el 23,53% manifestaron que casi siempre, el 14,71% manifestaron que casi nunca, el 5,88% manifestaron que nunca y el 2,94% afirmaron que el docente siempre les pide que usen mapas mentales para resolver sus tareas. Debido a que los docentes no ven muy importante este aspecto.

Tabla 34. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento táctico.

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	8,82 %
Casi nunca	32,35 %
A veces	32,35 %
Casi siempre	20,59 %
Siempre	5,88 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿El docente usa herramientas pedagógicas para desarrollar la clase?

Fuente: Elaboración propia

Figura 23. Ítem para conocer si el docente usa herramientas pedagógicas para desarrollar su clase

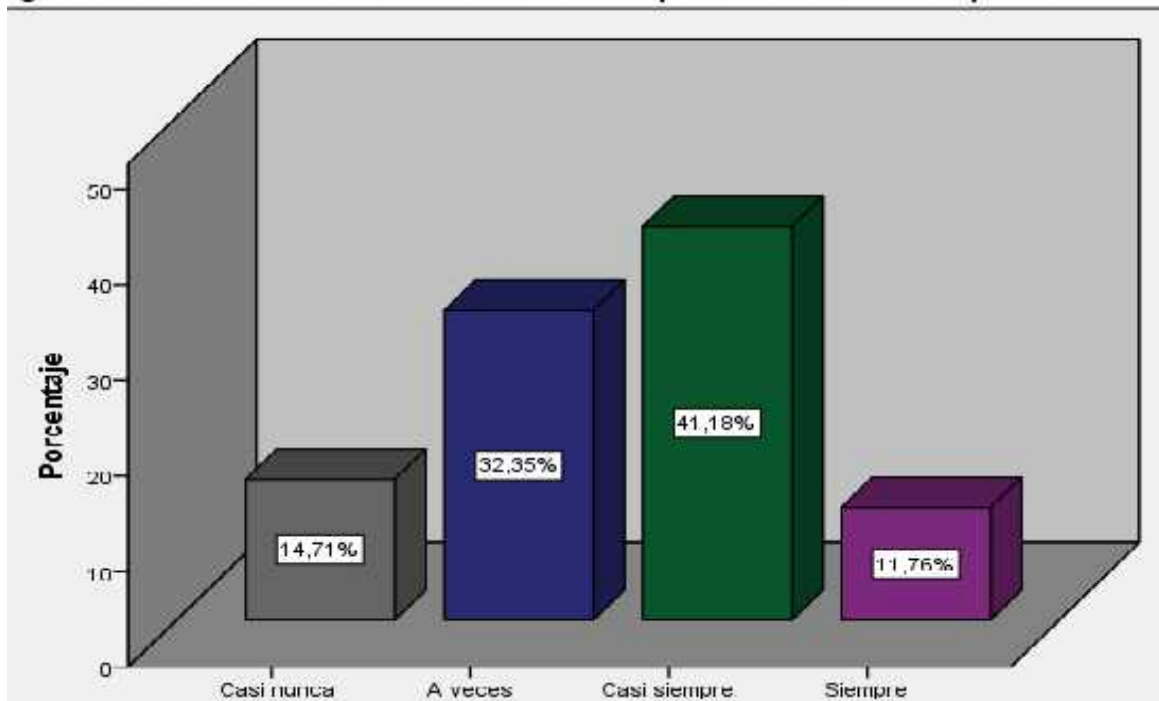
Interpretación: En la tabla 34 se aprecia que el 32,35% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario manifestaron que el docente a veces y casi nunca usa herramientas pedagógicas para desarrollar su clase, el 20,59% manifestaron que casi siempre, el 8,82% manifestaron que nunca mientras que el 5,88% afirmaron que el docente siempre usa herramientas pedagógicas para desarrollar su clase. Debido a que el docente no prepara formas de facilitar la enseñanza.

Tabla 35. Ítem de la dimensión Conocimientos - indicador Conocimiento táctico

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	0 %
Casi nunca	14,71 %
A veces	32,35 %
Casi siempre	41,18 %
Siempre	11,76 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿El docente vuelve a aclarar las dudas que los estudiantes presentan?



Fuente: Elaboración propia

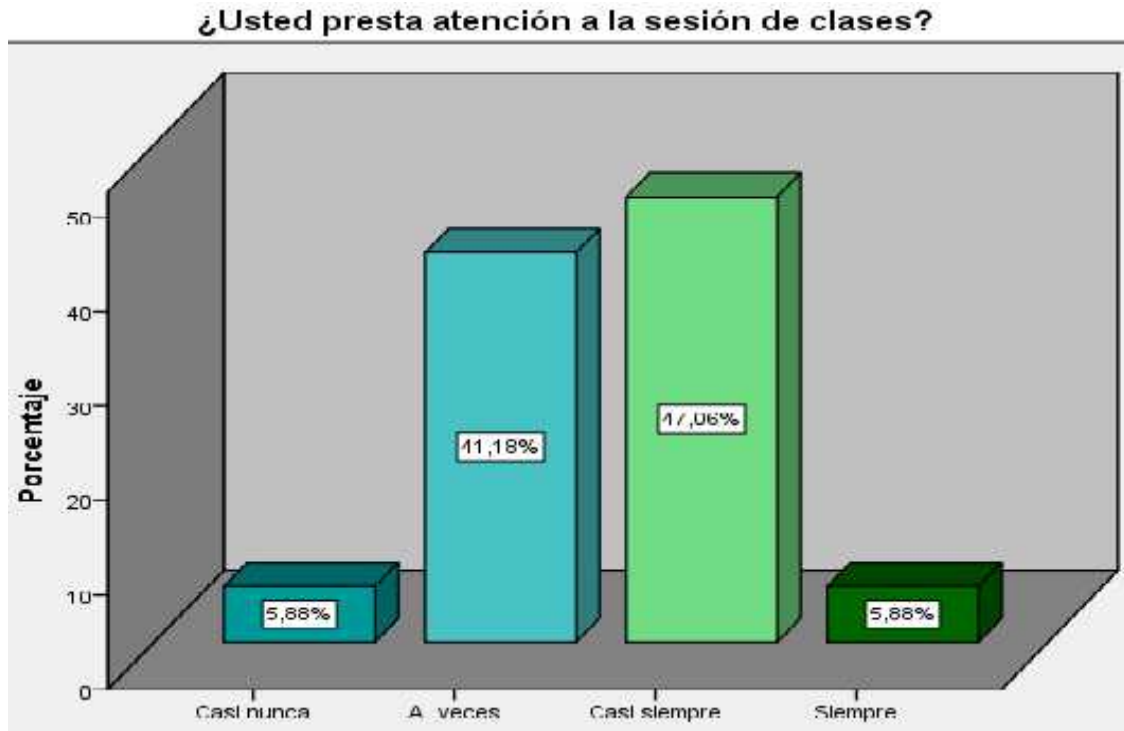
Figura 24. Ítem para conocer si el docente vuelve a aclarar las dudas que los estudiantes presentan

Interpretación: En la tabla 35 se observa que el 41,18% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario manifestaron que el docente casi siempre vuelve a aclarar las dudas que los estudiantes presentan, el 32,35% manifestaron que a veces, el 14,71% manifestaron que casi nunca, el 11,76% afirmaron que el docente siempre vuelve a aclarar las dudas que los estudiantes presentan y el 0% de los estudiantes encuestados manifestaron que el docente nunca vuelve a aclarar las dudas que los estudiantes presentan. Debido a que el docente aparta un tiempo dentro de su hora académica.

Tabla 36. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidad cognitiva

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	0 %
Casi nunca	5,88%
A veces	41,18 %
Casi siempre	47,06 %
Siempre	5,88 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 25. Ítem para conocer si el estudiante presta atención a la sesión de clases

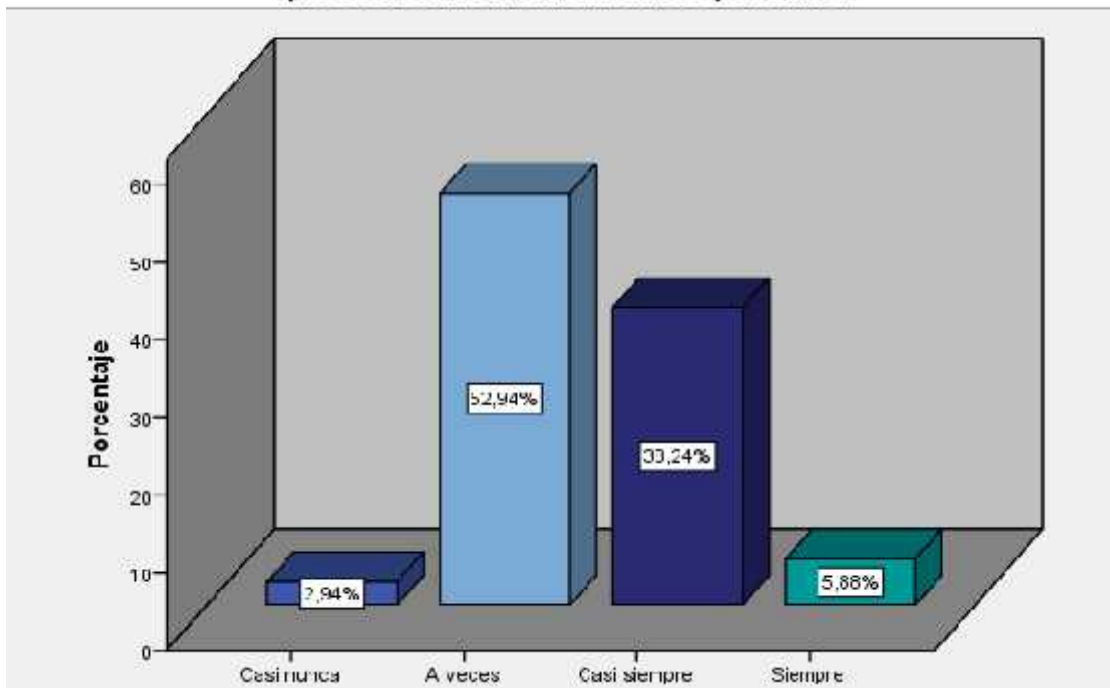
Interpretación: En la tabla 36 se observa que el 47,06% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario manifestaron que casi siempre prestan atención a la sesión de clases, el 41,18% manifestaron que a veces, mientras que el 5,88% afirmaron que casi nunca y siempre prestan atención a la sesión de clases, mientras que el 0% de los estudiantes encuestados manifestaron que nunca prestan atención a clases. Debido a que los estudiantes son considerados que los temas que se dictan son temas que se tomarán en los exámenes.

Tabla 37. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades cognitivas

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	0 %
Casi nunca	2,94%
A veces	52,94 %
Casi siempre	38,24 %
Siempre	5,88 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿Usted responde acertadamente cuando el docente realiza preguntas de temas que se desarrollaron en clases pasadas?



Fuente: Elaboración propia

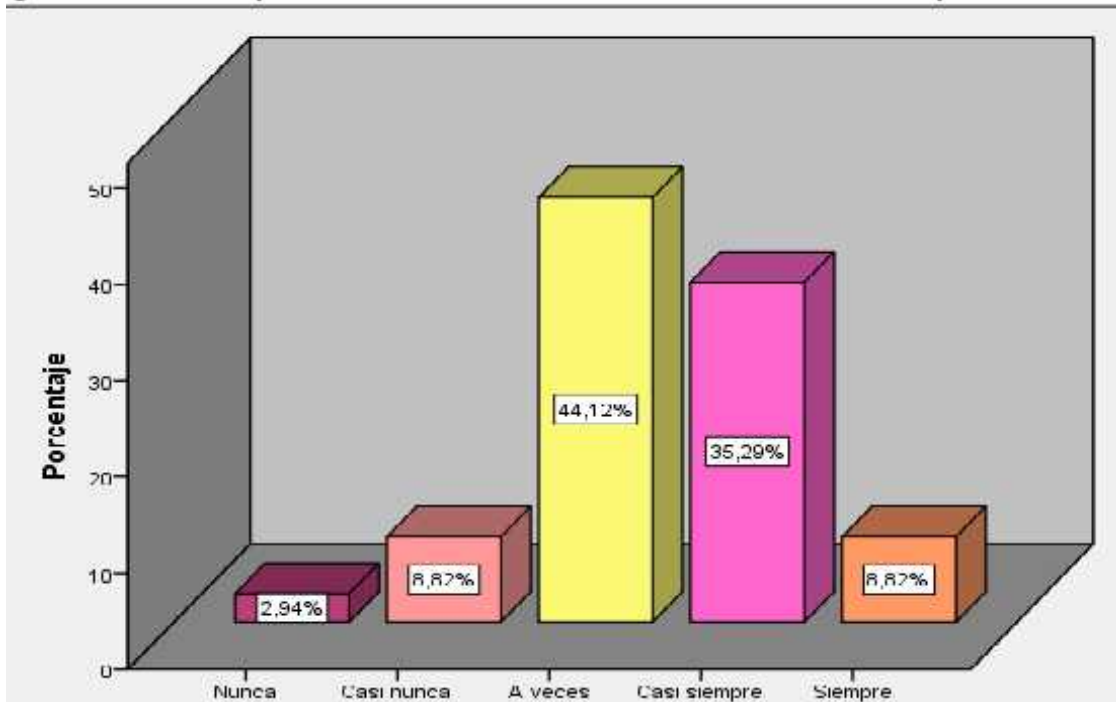
Figura 26. Ítem para conocer si el estudiante responde acertadamente cuando el docente realiza preguntas de temas que se desarrollaron en clases pasadas

Interpretación: En la tabla 37 se observa que el 52,94% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario manifestaron que a veces responden acertadamente cuando el docente realiza preguntas de temas que se desarrollaron en clases pasadas, el 38,24% manifestaron que casi siempre, el 5,88% que manifestaron que siempre, mientras que el 2,94% mencionaron que casi nunca responden acertadamente cuando el docente realiza preguntas de temas que se desarrollaron y el 0% de los encuestados manifestaron que los estudiantes nunca responden acertadamente cuando el docente realiza preguntas de temas que desarrollaron en clases pasadas. Debido a que los estudiantes no retienen lo aprendido anteriormente.

Tabla 38. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades cognitivas

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	2,94 %
Casi nunca	8,82 %
A veces	44,12 %
Casi siempre	35,29 %
Siempre	8,82 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿La enseñanza práctica del docente facilita la resolución de problemas?

Fuente: Elaboración propia

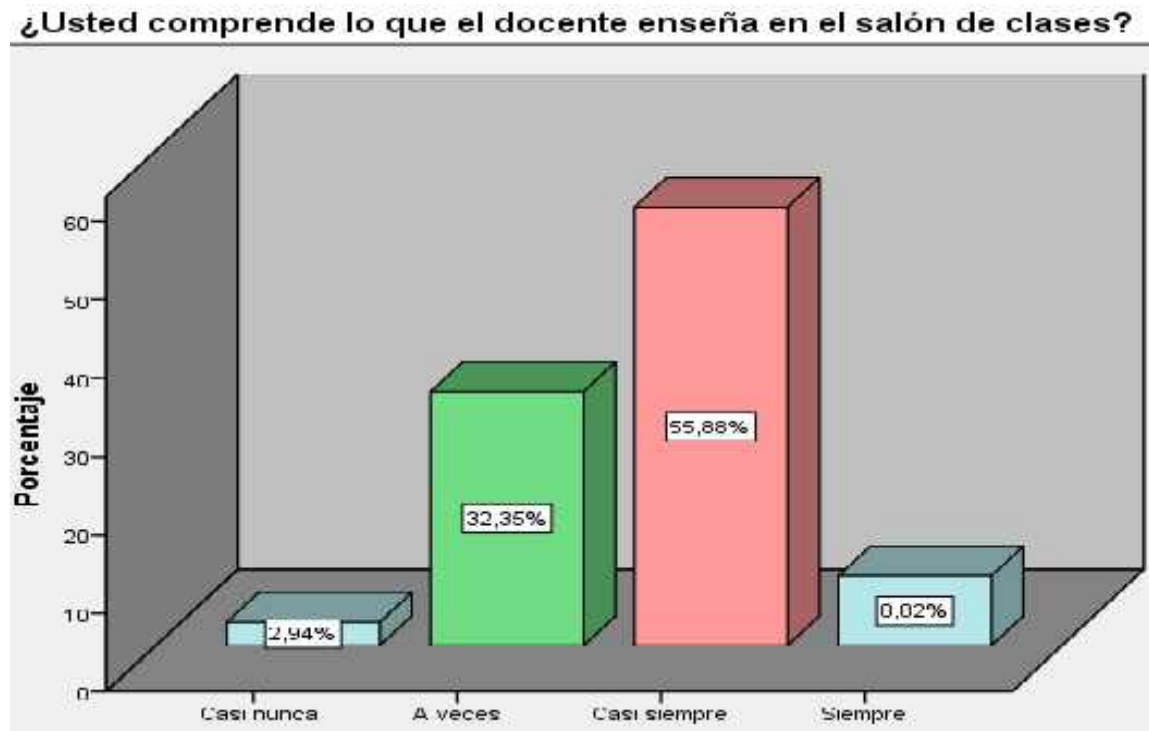
Figura 27. Ítem para conocer si la enseñanza práctica del docente facilita la resolución de problemas

Interpretación: En la tabla 38 se observa que el 44,12% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario manifestaron que a veces la enseñanza práctica del docente facilita la resolución de problemas, el 35,29% manifestaron que casi siempre, el 8,82% manifestaron que casi nunca y siempre, mientras que el 2,94% mencionaron que la enseñanza práctica del docente nunca facilita la resolución de problemas. Debido a que los docentes no les dan importancia suficiente a los ejemplos aplicables a la realidad.

Tabla 39. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades metacognitivas

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	0,00%
Casi nunca	2,94%
A veces	32,35 %
Casi siempre	55,88 %
Siempre	8,82 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

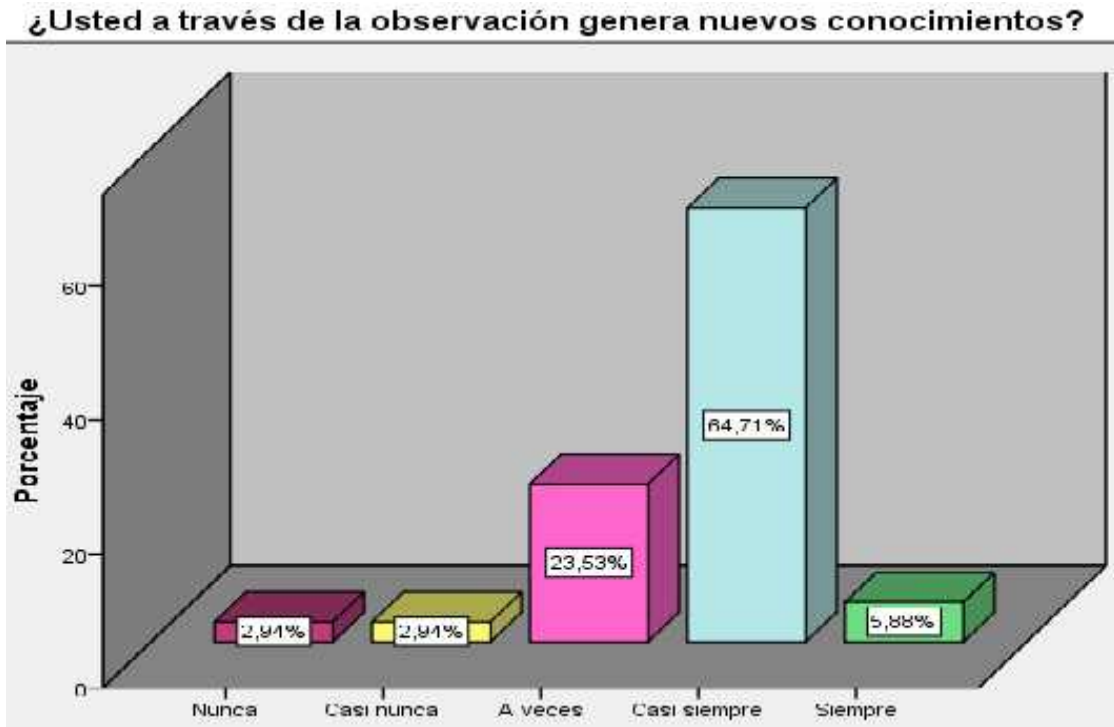
Figura 28. Ítem para conocer si el estudiante comprende lo que el docente enseña en clases

Interpretación: En la tabla 39 se observa que el 55,88% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario manifestaron que casi siempre comprenden lo que el docente enseña en clases, el 35,35% manifestaron que a veces, el 8,82% mencionaron que siempre mientras que el 2,94% afirmaron que casi nunca comprenden lo que el docente enseña en clases y el 0% de los estudiantes encuestados manifestaron que el estudiante nunca entiende lo que el docente enseña en clases. Debido a que los estudiantes prestan atención a las enseñanzas que imparte el docente.

Tabla 40. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades metacognitivas

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	2,94%
Casi nunca	2,94%
A veces	23,53 %
Casi siempre	64,71 %
Siempre	5,88 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 29. Ítem para conocer si a través de la observación el estudiante genera nuevos conocimientos

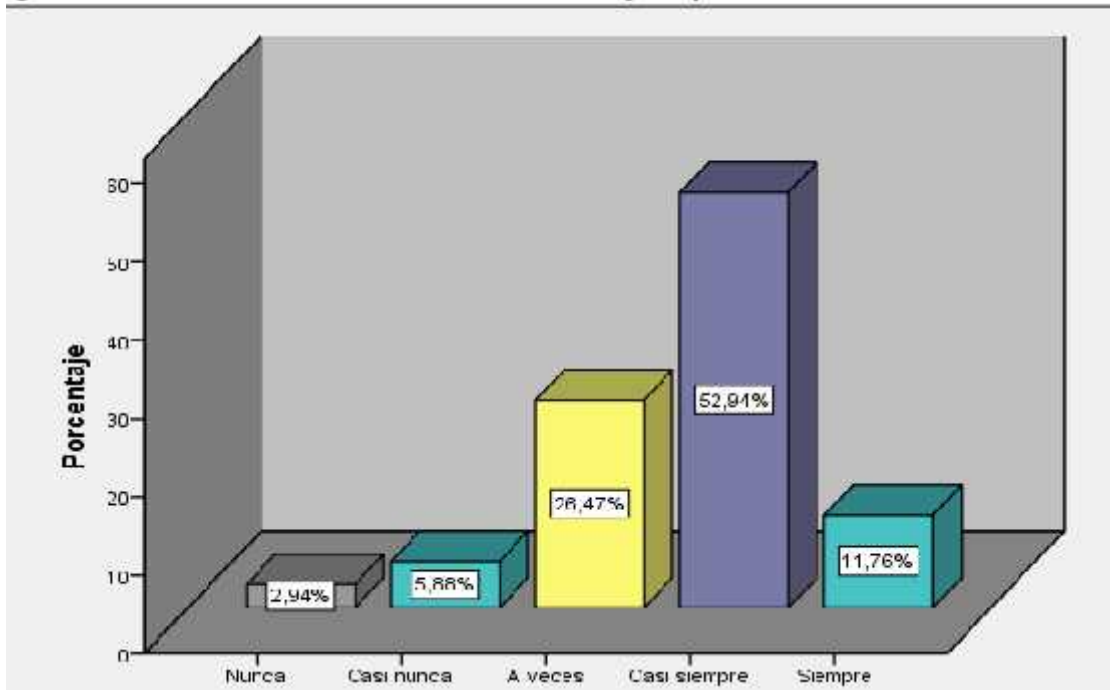
Interpretación: En la tabla 40 se observa que el 64,71% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario manifestaron que a través de la observación casi siempre generan nuevos conocimientos, el 23,53% manifestaron que a veces, el 5,88% manifestaron que siempre mientras que el 2,94% mencionaron que a través de la observación nunca y casi nunca generan nuevos conocimientos en clases. Debido a que la enseñanza es mucho más fácil de retener mediante herramientas tangibles y multicolores.

Tabla 41. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades metacognitivas

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	2,94%
Casi nunca	5,88%
A veces	26,47 %
Casi siempre	52,94 %
Siempre	11,76 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿A Usted le resulta fácil describir los trabajos que realizan fuera de clases?



Fuente: Elaboración propia

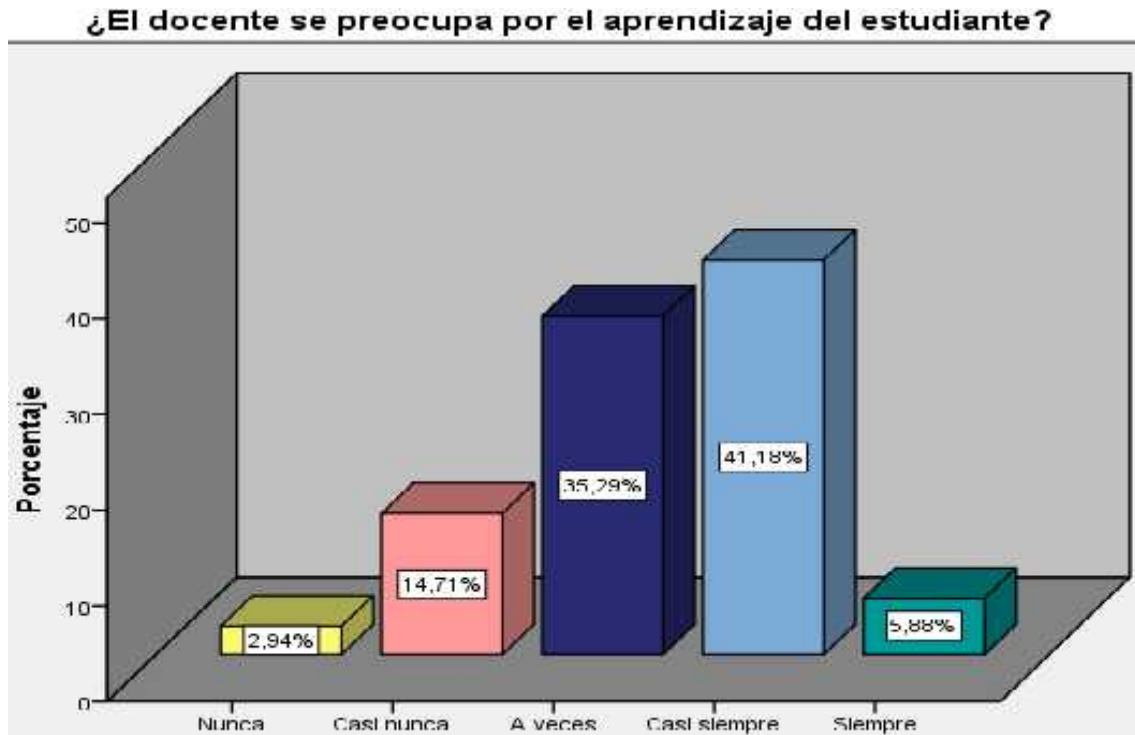
Figura 30. Ítem para conocer si al estudiante le resulta fácil describir los trabajos que se realizan fuera de clases

Interpretación: En la tabla 41 se observa que el 52,94% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario manifestaron que casi siempre les resulta fácil describir los trabajos que se realizan fuera de clases, el 26,47% manifestaron que a veces, el 11,76% manifestaron que siempre, el 5,88% manifestaron que casi nunca y el 2,94% mencionaron que nunca les resulta fácil describir los trabajos que se realizan fuera de clases. Debido a que cuando un estudiante realiza su trabajo de forma autónoma; conoce el tema y lo da a conocer sin dificultad.

Tabla 42. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades sociales

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	2,94%
Casi nunca	14,71%
A veces	35,29 %
Casi siempre	41,18 %
Siempre	5,88 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

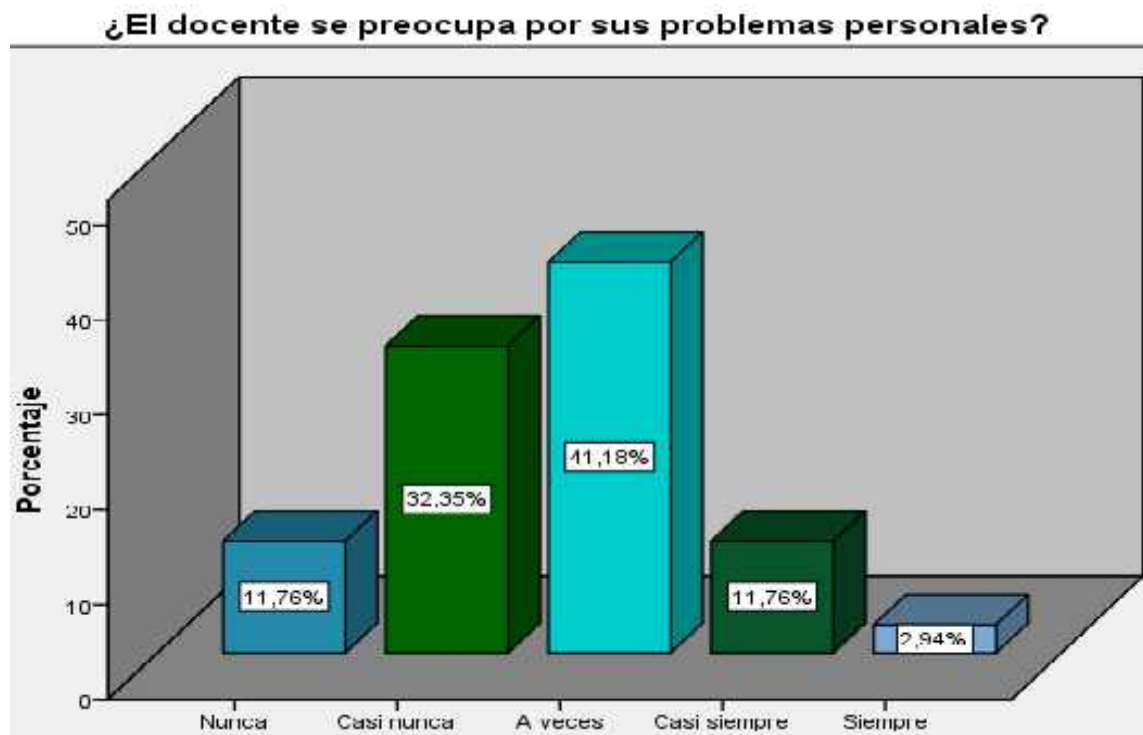
Figura 31. Ítem para conocer si el docente se preocupa por el aprendizaje de Usted

Interpretación: En la tabla 42 se observa que el 41,18% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario manifestaron que el docente casi siempre se preocupa por el aprendizaje de los estudiantes, el 35,29% manifestaron que a veces, el 14,71 consideraron que casi nunca, el 5,88% manifestaron que siempre, mientras que para el 2,94% el docente nunca se preocupa por el aprendizaje de los estudiantes en clases. Debido a que los estudiantes perciben que el docente se esmera para que el estudiante adquiera nuevos conocimientos.

Tabla 43. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades sociales

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	11,76%
Casi nunca	32,35 %
A veces	41,18 %
Casi siempre	11,76 %
Siempre	2,94 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 32. Ítem para conocer si el docente se preocupa por sus problemas personales

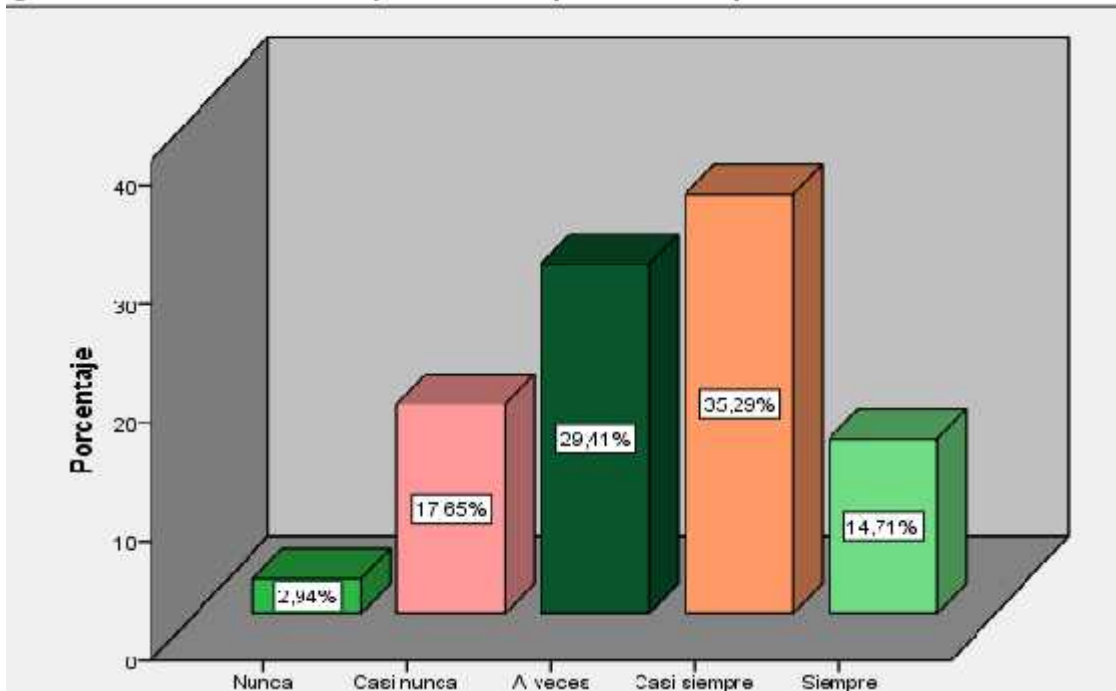
Interpretación: En la tabla 43 se observa que el 41,18% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el docente a veces se preocupa por los problemas personales de los estudiantes, el 32,35% manifestaron que casi nunca, el 11,76% mencionaron que nunca y casi siempre mientras que el 2,94% afirmaron que el docente siempre se preocupa por los problemas personales de los estudiantes. Debido a que el docente no muestra interés con frecuencia cuando ven a un estudiante con el semblante cabizbajo.

Tabla 44. Ítem de la dimensión Habilidades - indicador Habilidades sociales

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	2,94 %
Casi nunca	17,65 %
A veces	29,41 %
Casi siempre	35,29 %
Siempre	14,71 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿El docente defiende su posición respetando la opinión de los estudiantes?



Fuente: Elaboración propia

Figura 33. Ítem para conocer si el docente defiende su posición respetando la opinión de los estudiantes

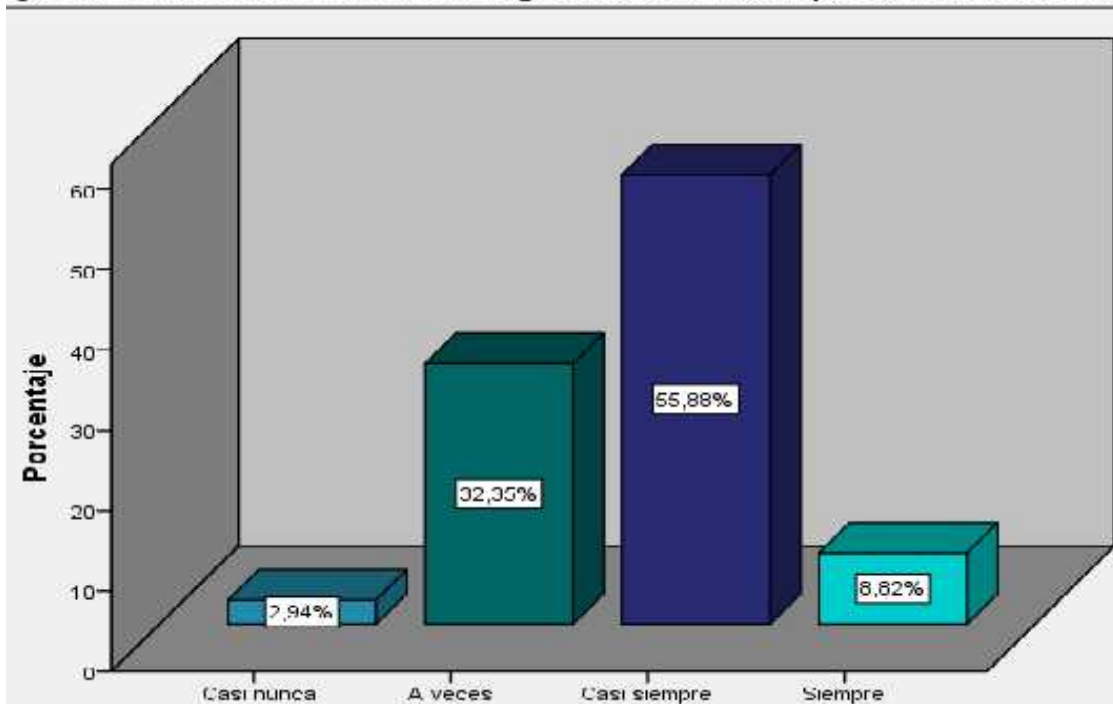
Interpretación: En la tabla 44 se observa que el 35,29% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el docente casi siempre defiende su posición respetando la opinión de los estudiantes, el 29,41% mencionaron que a veces, el 17,65% mencionaron que casi nunca, el 14,71% manifestaron que siempre mientras que el 2,94% afirmaron que el docente nunca defiende su posición respetando la opinión de los estudiantes. Debido a que respeta las creencias, religiones, opiniones y formas de pensar de los estudiantes.

Tabla 45. Ítem de la dimensión Motivación - indicador Motivación intrínseca

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	0 %
Casi nunca	2,94%
A veces	32,35 %
Casi siempre	55,88 %
Siempre	8,82 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿El docente da a conocer los logros académicos que Usted alcanzó?



Fuente: Elaboración propia

Figura 34. Ítem para conocer si el docente da a conocer los logros académicos que alcanza el estudiante.

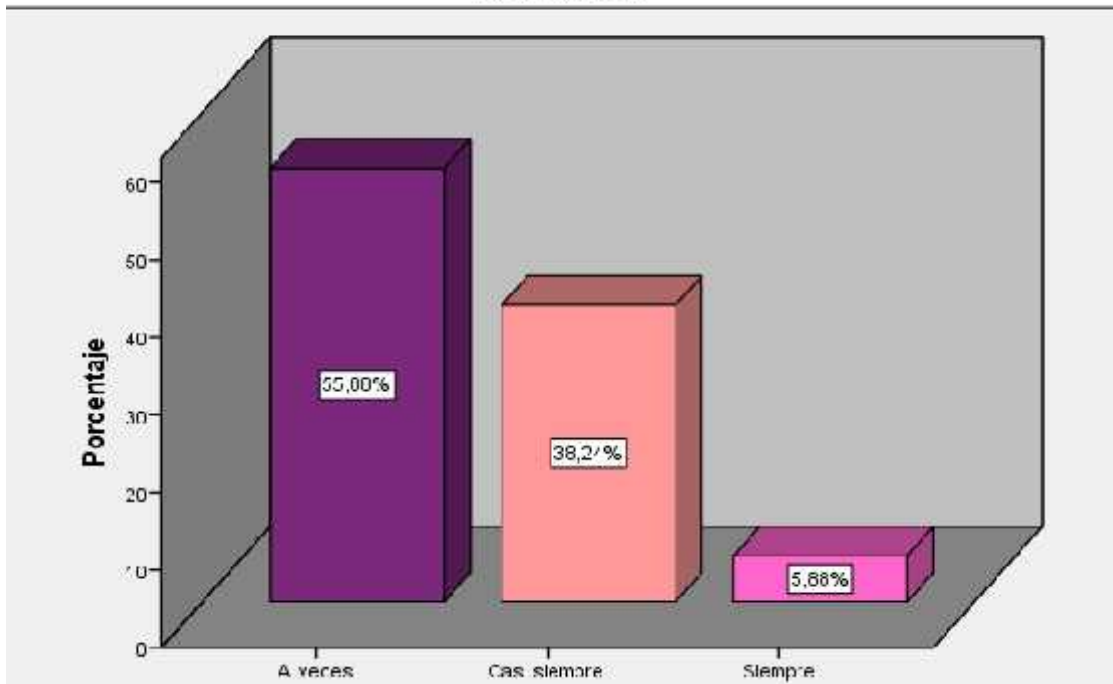
Interpretación: En la tabla 45 se observa que el 55,88% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el docente casi siempre da a conocer los logros académicos que el estudiante alcanzó, el 32,35% mencionaron que a veces, el 8,82% manifestaron que siempre mientras que el 2,94% afirmaron que el docente casi nunca da a conocer los logros académicos que el estudiante alcanzó y el 0% de los estudiantes encuestados manifestaron que el docente nunca da a conocer los logros académicos que alcanza el estudiante. Debido a que los estudiantes reciben diplomas por ocupar los primeros puestos o por representando dignamente a la institución.

Tabla 46. Ítem de la dimensión Motivación - indicador Motivación intrínseca

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	0 %
Casi nunca	0 %
A veces	55,88 %
Casi siempre	38,24 %
Siempre	5,88 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿El docente reconoce el empeño con el que Usted desarrolla su tarea o trabajo académico?



Fuente: Elaboración propia

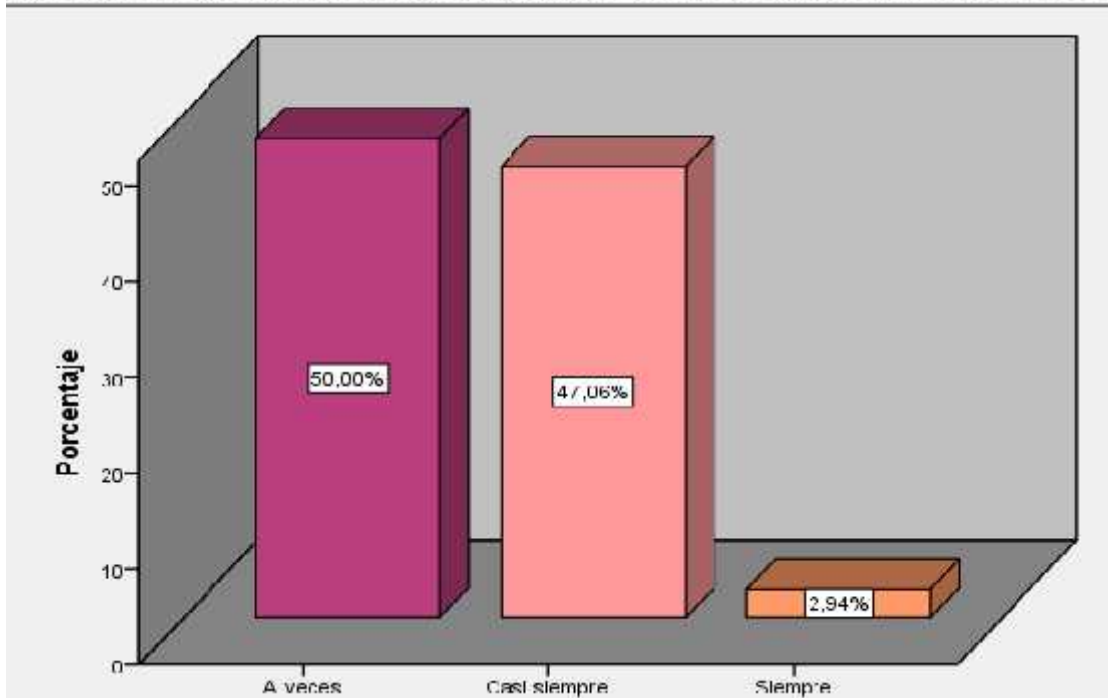
Figura 35. Ítem para conocer si el docente reconoce el empeño con el que Usted desarrolla su tarea o trabajo académico.

Interpretación: En la tabla 46 se observa que el 55,88% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el docente a veces reconoce el empeño con el que el estudiante desarrolla su tarea o trabajo académico, el 38,24% afirmaron que casi siempre, mientras que el 5,88% afirmaron que el docente siempre reconoce el empeño con el que el estudiante desarrolla su tarea o trabajo académico y el 0% de los estudiantes encuestados manifestaron que el docente nunca y casi nunca reconoce el empeño con el que el estudiante desarrolla su tarea o trabajo académico. Debido a que los estudiantes no sienten con frecuencia que el esfuerzo con el que realizan sus tareas es valorado.

Tabla 47. Ítem de la dimensión Motivación - indicador Motivación intrínseca

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	0 %
Casi nunca	0 %
A veces	50,00 %
Casi siempre	47,06 %
Siempre	2,94 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia

¿El docente incentiva la responsabilidad de cada uno de los estudiantes?

Fuente: Elaboración propia

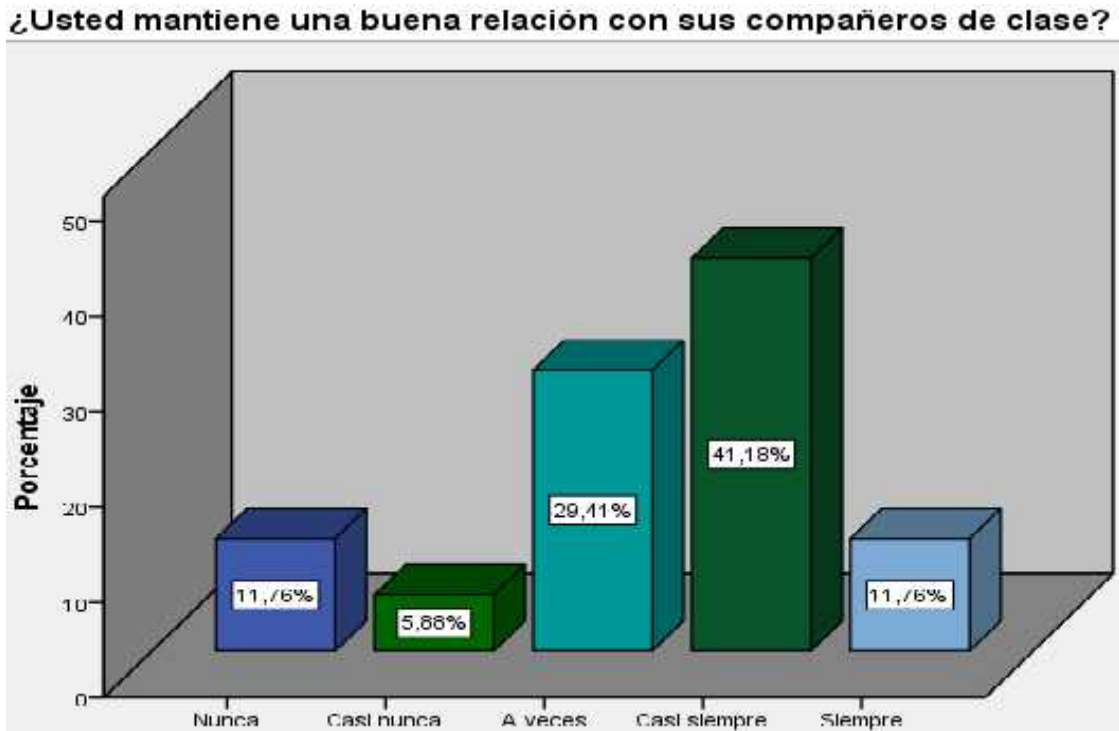
Figura 36. Ítem para conocer si el docente incentiva la responsabilidad de cada uno de los estudiantes.

Interpretación: En la tabla 47 se observa que el 50,00% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el docente a veces incentiva la responsabilidad de cada uno de los estudiantes, el 47,06% afirmaron que casi siempre mientras que el 2,94% afirmaron que el docente siempre incentiva la responsabilidad de cada uno de los estudiantes y el 0% de los estudiantes encuestados manifestaron que el docente nunca y casi nunca incentiva la responsabilidad de cada uno de los estudiantes. Debido a que los docentes no hacen cumplir los cronogramas establecidos en la entrega de trabajos.

Tabla 48. Ítem de la dimensión Motivación - indicador Motivación extrínseca

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	11,76 %
Casi nunca	5,88%
A veces	29,41 %
Casi siempre	41,18 %
Siempre	11,76 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

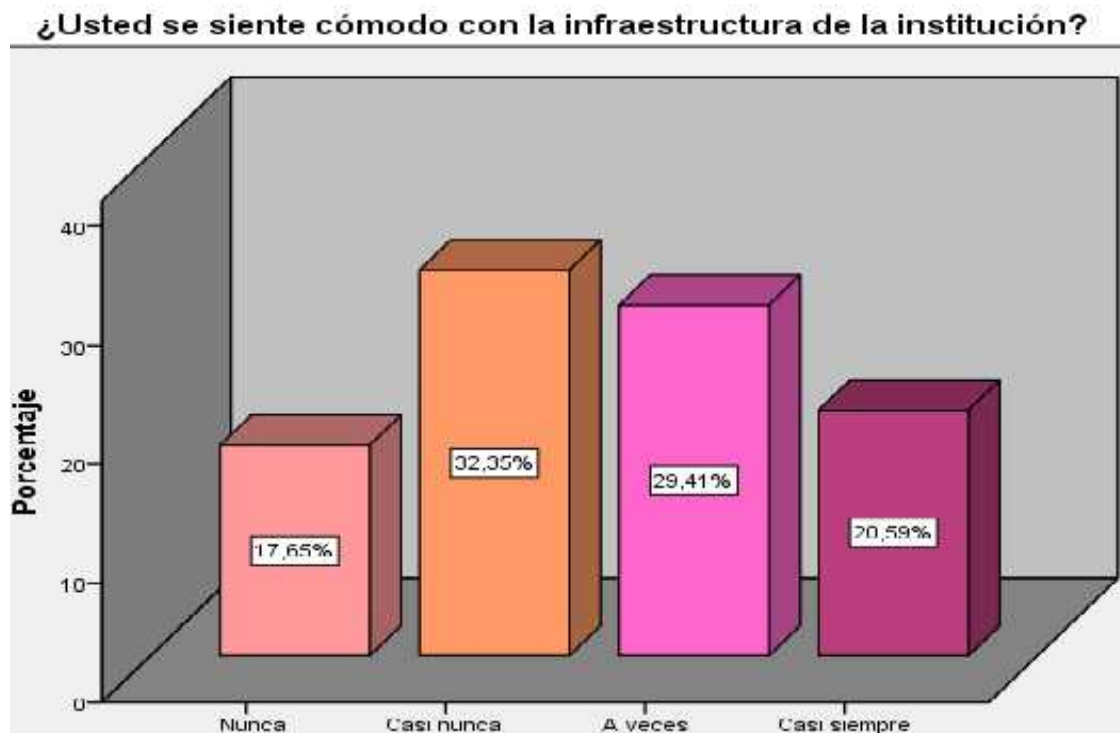
Figura 37. Ítem para conocer si el estudiante mantiene una buena relación con sus compañeros de clase

Interpretación: En la tabla 48 se observa que el 41,18% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que casi siempre mantienen una buena relación con sus compañeros de clase, el 29,41% mencionaron que a veces, el 11,76% afirmaron que nunca y siempre mientras que el 5,88% de los estudiantes encuestados manifestaron que casi nunca mantienen una buena relación con sus compañeros de clase. Debido a que la relación entre compañeros se ve fortalecida con las actividades de confraternización como campamentos, cenas y encuentros deportivos.

Tabla 49. Ítem de la dimensión Motivación - indicador Motivación extrínseca

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	17,65 %
Casi nunca	32,35 %
A veces	29,41 %
Casi siempre	20,59 %
Siempre	00,00 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

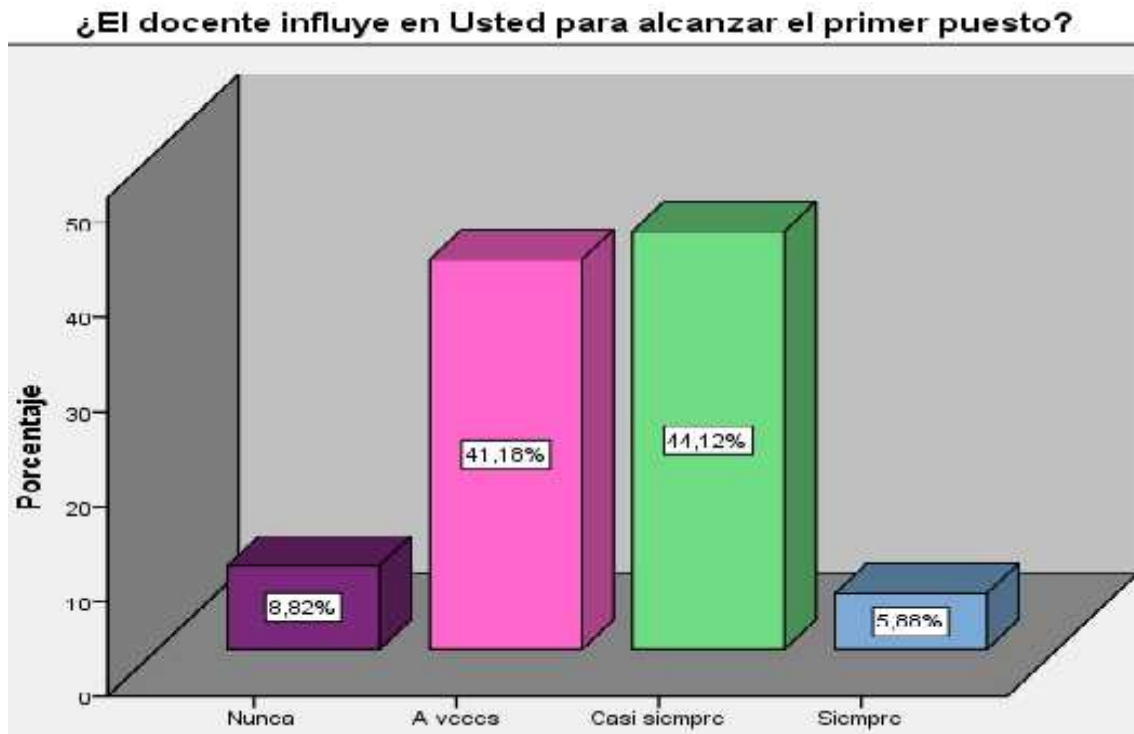
Figura 38. Ítem para conocer si el estudiante se siente cómodo(a) con la infraestructura de la institución.

Interpretación: En la tabla 49 se observa que el 32,35% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que casi nunca se sienten cómodos con la infraestructura de la institución, el 29,41% afirmaron que a veces, el 20,59% afirmaron que casi siempre mientras que el 17,65% manifestaron que nunca se sienten cómodos con la infraestructura de la institución y el 0% de los estudiantes encuestados manifestaron que el estudiante siempre se siente cómodo con la infraestructura de la institución educativa. Debido a que las carpetas, las sillas y el piso son percibidos como inadecuados para desarrollar cómodamente sus actividades.

Tabla 50. Ítem de la dimensión Motivación - indicador Motivación extrínseca.

Escala de medición	Porcentaje
Nunca	8,82 %
Casi nunca	0 %
A veces	41,18 %
Casi siempre	44,12 %
Siempre	5,88 %
Total:	100 %

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 39. Ítem para conocer si el docente influye en el estudiante para alcanzar el primer puesto.

Interpretación: En la tabla 50 se observa que el 44,12% de los estudiantes encuestados pertenecientes al 3er, 4to y 5to grado del nivel secundario, manifestaron que el docente casi siempre influye en el estudiante para alcanzar el primer puesto, el 41,18% afirmaron que a veces, el 8,82% manifestaron que nunca y el 5,88% manifestaron que el docente siempre influye en el estudiante para alcanzar el primer puesto y el 0% de los estudiantes encuestados manifestaron que el docente casi nunca influye en el estudiante para alcanzar el primer puesto. Debido a que son los docentes quienes continuamente les piden representa académicamente al salón de clases.



CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general: Conocer el nivel de desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017, los resultados obtenidos nos permiten conocer que el desempeño laboral del personal docente en dicha institución es regular en un 52,94 %, es bueno en un 41,18%, es malo en un 5,88%, el 0% de los estudiantes encuestados consideran que es muy bueno y el 0% manifestaron que el desempeño laboral del personal docente es muy malo debido a que los conocimientos, las habilidades y la motivación no son los necesarios para el correcto desenvolvimiento de los profesores, viéndose obstruida la adecuada difusión de saberes mediante destrezas necesarias e idóneas para los estudiantes de dicha institución educativa.
2. Respecto al primer objetivo específico: Conocer el nivel de conocimientos del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017, en cuanto a los resultados, esta dimensión alcanza un nivel regular con un promedio de 61,76%, bueno en un 29,41%, malo en un 8,82%, en un 0% es muy bueno y en un 0% es muy malo, incluyéndose en esta a los conocimientos conceptuales, los conocimientos procedimentales y los conocimiento tácticos que poseen los docentes de dicha institución, siendo que, el conocimiento conceptual es regular en un 50,00%, es bueno en un 47,06%, es muy bueno en un 2,94%, en un 0% es malo y en un 0% es muy malo. Al mismo tiempo se obtuvo resultados del conocimiento procedimental que poseen los docentes de dicha institución educativa; siendo bueno en un 47,06%, regular en un 44,12%, malo en un 5,88%, muy bueno en un 2,94% y en un 0% es muy malo. Los resultados obtenidos del conocimiento táctico es regular en un 55,88%, es bueno en un 23,53%, es malo en un 8,82%, es muy malo en un 5,88% y es muy bueno en un 5,88%. En esta dimensión se encuentra puntos relativamente buenos,



así como lo manifestaron los estudiantes; ellos mencionaron que el docente posee un adecuado conocimiento conceptual reflejado en tazas porcentuales altas con el calificativo promedio bueno. Sin embargo, el conocimiento táctico no alcanzó esta intensidad, pudiendo disminuir progresivamente y arrastrar consigo toda la valoración de los conocimientos si no se toman acciones correctivas.

3. Respecto al segundo objetivo específico: Conocer el nivel de habilidades del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017, en cuanto a los resultados, esta dimensión alcanza un nivel regular con un 47,06%, son buenas en un 41,18%, son malas en un 11,76%, son muy malas en un 0% y muy buenas en un 0%. Los resultados obtenidos del primer indicador de esta dimensión es la habilidad cognitiva; la cual es regular en un 50%, es buena en un 47,06%, muy buena en un 2,94%, mala en un 0% y muy mala en un 0%. El segundo indicador de esta dimensión es la habilidad metacognitiva y ésta es buena en un 64,71%, es regular en un 20,59%, es muy bueno en un 11,76%, es muy malo en un 2,94% y es malo en un 0%. Y la tercera dimensión es la habilidad social misma que, es buena en un 41,18%, es regular en un 35,29%, es mala en un 11,76%, es muy mala en un 8,82% y es muy buena en un 2,94%. En esta dimensión se encuentra puntos relativamente buenos, así como lo manifestaron los estudiantes; ellos mencionaron que el docente posee una adecuada habilidad metacognitiva reflejando niveles porcentuales altos con el calificativo promedio bueno. Sin embargo, la habilidad social no alcanzó esta intensidad, pudiendo disminuir progresivamente y arrastrar consigo toda la valoración de los conocimientos si no se toman acciones correctivas.
4. Finalmente, respecto al tercer objetivo específico: Conocer el nivel de motivación del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017, esta dimensión está comprendida por dos indicadores;



tales son el factor intrínseco y extrínseco, en cuanto a los resultados, la motivación alcanza un nivel regular con un promedio porcentual de 47,06%, es alta en un 44,12%, es baja en un 8,82%, es muy baja en un 0% y muy alta en un 0%. El factor intrínseco en el personal docente de dicha institución es alto en un 52,94%, es regular en un 41,18% es muy alto en un 5,88%, es bajo en un 0% y en un 0% es muy bajo. El factor extrínseco es regular en un 50%, es alto en un 26,47%, es muy bajo en un 11,76%, es muy alto en un 5,88% y es bajo en un 5,88%. En esta dimensión se encuentra puntos relativamente buenos, así como lo manifestaron los estudiantes; ellos mencionaron que el personal docente posee una adecuada motivación intrínseca reflejando niveles porcentuales altos con el calificativo promedio alto. Sin embargo, el factor extrínseco no alcanzó esta intensidad, pudiendo disminuir progresivamente y arrastrar consigo toda la valoración de los conocimientos si no se toman acciones correctivas.



RECOMENDACIONES

1. Respecto a la variable de estudio «desempeño laboral», se recomienda al director de la institución educativa particular adventista “Jaime White”, tomar acciones que favorezcan la percepción que el docente tiene respecto a capacitaciones, especialidades, diplomados, talleres, de esta manera, el docente no solo se sentirá idóneo al puesto de trabajo sino también, el estudiante estará conforme con el desenvolvimiento de los docentes adquiriendo un mejor aprendizaje, por otro lado, se recomienda al director académico en coordinación con los docentes dirigir sus esfuerzos para mejorar las relaciones interpersonales entre ellos y los estudiantes de manera que éstas se tornen más asertivas.
2. De acuerdo a la dimensión «conocimientos», se recomienda al director, implementar planes de capacitación que desarrolle en los docentes nuevos conocimientos conceptuales para impartir enseñanza de calidad a los estudiantes, capacitar presencial o virtualmente a los docentes en cursos de pedagogía considerando la necesidad de cada nivel académico (inicial, primaria y secundaria), así mismo, se recomienda al director académico en coordinación con el personal docente: desarrollar dinámicas procedimentales; que permitan al estudiante realizar diferentes actividades académicas de forma fácil y rápida, implementar herramientas y estrategias que permitan al estudiante alcanzar un logro u objetivo académico.
3. De acuerdo a la dimensión «habilidades», se recomienda al director académico en un trabajo conjunto con el personal docente, mejorar la comprensión lectora, la expresión verbal, el raciocinio, el desarrollar ejercicios matemáticos, el meditar y tomar decisiones correctas en los estudiantes, por otro lado, se recomienda al director académico con ayuda de los coordinadores de los niveles inicial, primaria y secundaria y docentes: visitar y tomar interés en los problemas personales, familiares y académicos de los



estudiantes; ya que éstos valoran mucho el ser escuchados y orientados, continuar con el trato respetuoso a la ideología y cultura de los estudiantes.

4. De acuerdo a la dimensión «motivación», se recomienda al director académico en un trabajo conjunto con el personal docente, valorar el esfuerzo de un estudiante por aprender y realizar sus trabajos académicos, incentivar el cumplimiento de tareas en los tiempos establecidos, mejorar la responsabilidad de los estudiantes, realizar actividades de confraternización y de ayuda a la comunidad como, por ejemplo, campamentos, cenas de gala, retiros espirituales, juegos deportivos, juegos recreativos, cocina saludable, visitar orfanatos, ayudar a los ancianos en los asilos y visitar centros de rehabilitación y brindar comodidad y seguridad a los estudiantes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(s.f.). Obtenido de <http://conceptmaps.it/KM-ConceptualKnowledgeBases-esp.htm>

Annie. (19 de setiembre de 2011). Obtenido de <http://anniesanchezgutierrez.blogspot.pe/2011/09/definicion-de-liderazgo-segun-autores.html>

Apaza, R. I. (2014). Obtenido de Acceso libre a la información científica para la innovación : http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UANT_4cb7e06b0aae688664ab4dc0d793c42c/Details

Arias, Fidias. *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5ª. ed.) Caracas - Venezuela; Episteme. (09 de enero de 2012). Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2012/01/poblacion-y-muestra.html>

Arismendi, E. (21 de abril de 2013). *EmirArismendi - planificación de proyectos*. Obtenido de Tipos y diseños de la investigación: http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.pe/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html

Atausupa, M. P. (2015). Obtenido de http://www.academia.edu/24500188/INFORME_DE_TESIS_mpa

B., L. J. (29 de julio de 2009). *1. Chiavenato Idalberto; "Introducción a la Teoría General de la Administración", Séptima Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 10. Obtenido de Administración enteoría: <http://administracionenteoria.blogspot.pe/2009/07/definicion-de-administracion.html>*



Camacho, Y. C. (2014). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/265965163/Trabajo-Final-Corregido>

Cedeño, M. A. (Setiembre de 2011). Obtenido de In SlideShare: <https://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>

Clasificaciones, E. d. ((2017)). <http://www.tiposde.org/general/356-tipos-de-habilidad/>. Obtenido de <http://www.tiposde.org/general/356-tipos-de-habilidad/>

Cuevas, G. S. (22 de Diciembre de 2012). *Lamenteesmaravillosa*. Obtenido de La mente es maravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/que-son-las-habilidades-sociales/>

Díaz, I. V. (13 de Junio de 2016). Obtenido de Prezi: https://prezi.com/_4q8uaz6corr/factores-que-influyen-en-el-mejoramiento-del-desempeno-labo/

eumend. (s.f.). *eumed.net enciclopedia virtual*. Obtenido de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html

Fierro Isidro Alejandro Lindao, C. A. (Setiembre de 2006). Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Especialidades de Espiritu Santo UEES: <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/1229>

Francesco, G. D. (Diciembre de 2011). Obtenido de Pág. 18: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC104443.pdf>

Francisco, E. B. (2016). Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/433/esparza_ba.pdf;jsessionid=B2E3D068DB9665DA0FF4B91ED673647F?sequence=1



Franco Y, *Tesis de Investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo. [Blog Internet]*

Venezuela. (27 de junio de 2011). Obtenido de
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>:
<http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Friedrich. (1945). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Conocimiento_t%C3%A1cito

Gutiérrez Saenz, E. U. (08 de Marzo de 2009). *Introducción a la filosofía*. Obtenido de Teoría del conocimiento: <http://ever-uzcategui.over-blog.es/article-28794739.html>

Henao-Calad, M. (2012). Obtenido de
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052012000300015

Hernández. (19 de setiembre de 2009). Obtenido de file

Hernández, L. A. (mayo - junio de 2009). *MediSur*. Obtenido de Scielo:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2009000300006

HESSEN, J. (1997). Obtenido de
<https://ar.answers.yahoo.com/question/index?qid=20110825084151AAABdk8>

Hoyo, E. L. (01 de agosto de 2011). *El Conocimiento Procedimental y Estratégico del Profesor*. Obtenido de Tecnológico de Monterrey, Universidad Virtual:
https://repositorio.itesm.mx/ortec/bitstream/11285/571015/1/DocsTec_11986.pdf

Idalberto, C. (2004). «*Introducción a la Teoría General de la Administración*», Séptima Edición, Pág. 10. McGraw-Hill Interamericana.



Informática, I. N. (2016). Obtenido de
<http://www.regionlalibertad.gob.pe/ineiestadisticas/libros/libro06/index.html>

libre, E. (06 de octubre de 2017). *Wikipedia*. Obtenido de
<https://es.wikipedia.org/wiki/Habilidad>

López, M. J. (22 de Enero de 2013). Obtenido de
http://lasupervisionyliderazgo.blogspot.pe/2013/01/liderazgo-y-supervision-estas-en-el_7587.html

López., I. L. (13 de mayo de 2013). *REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN*. Obtenido de Aguana, Kelly C.I. 18.229.525. Campos Vilma C.I. 8.479.335 Malaver, Marglis C.I. 16078224. Martínez, Haiza C.I. 7.947.004 Sequea Angélica C.I. 19.629.923: <http://enfocuecuanitativopositivismo.blogspot.pe/2013/05/enfoque-cuantitativo-de-la-investigacion.html>

Lucio, C. F. (2014). *Metología de la investigación*. México: MacGraw-Hill/interamericana Editores S.A. DE C.V.

management. (20 de mayo de 2016). Obtenido de
<http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autores>

Mangrulkar, W. y. (Setiembre de 2001). Obtenido de Programa de Salud y Desarrollo Humano :
http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Enfoque%20de%20Habilidades%20para%20la%20vida%20OPS_0.pdf



MARKOVA, S. (Viernes 02 de marzo de 2017). *birf aif*. Obtenido de Banco mundial:

<https://blogs.worldbank.org/opendata/es/la-educacion-una-prioridad-de-desarrollo-a-nivel-mundial-regional-y-nacional>

Maslow, M. A. (1943). *Motivation and Personality*. Nueva York.

Méndez, A. (2013). Obtenido de

<https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>

Ministro, V. R. (julio de 2004). *La educación en el Perú*. Obtenido de

<file:///C:/Users/hp/Downloads/ibeperu.pdf>:

<http://www.monografias.com/trabajos90/educacion-en-peru/educacion-en-peru.shtml>

Montes, A. L. (2011). *Biblioteca virtual de derecho, economía y ciencias sociales*. Obtenido

de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011a/893/Consideraciones%20teoricas%20acerca%20de%20las%20habilidades.htm>

Morales, J. C. (07 de Julio de 2014). *Modelo Básico de Desempeño*. Obtenido de Prezi:

<https://prezi.com/pczfsnypn1ke/modelo-basico-de-desempeno/>

Morales, J. C. (07 de Julio de 2014). *Modelo Básico del Desempeño*. Obtenido de Prezi:

<https://prezi.com/pczfsnypn1ke/modelo-basico-de-desempeno/>

Murillo, J. (s.f.). *MÉTODOS DE INVESTIGACION DE ENFOQUE EXPERIMENTAL*.

Obtenido de Atenea Alonso Serrano Lorena García Sanz Irene León Rodrigo Elisa García Gordo Belén Gil Álvaro Lea Ríos Brea:

<http://www.postgradoune.edu.pe/documentos/Experimental.pdf>



- Nathalie, H. C. (2015). *Universidad Académica de Humanismo Cristiano*. Obtenido de Gestión del Desempeño por Competencias: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/3288/TADPU%2020.pdf?sequence=1>
- Nicuesa., M. (25 de setiembre de 2014). *definicion*. Obtenido de Gestión del Conocimiento.: <https://www.definicionabc.com/?s=Conocimiento#resultados>
- Q., A. E. (s.f.). *Introducción a la teoría general de la administración*. Idalberto Chiavenato quinta edición pág.: 225-231. Obtenido de Administration: James stoner, Edward freeman, Daniel Gilbert JR. Sexta edición pág. 11.: <https://www.gestiopolis.com/el-proceso-administrativo-segun-varios-autores/>
- QuestionPro*. (2005). Obtenido de ¿Que es la escala de Likert y como utilizarla?: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>
- Rodríguez-Lora, M. H.-C. (diciembre de 2012). Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052012000300015
- Sánchez, C. G. (22 de diciembre de 2012). Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/que-son-las-habilidades-sociales/>
- Santini, R. P. (26 de junio de 2013). *filosofía*. Obtenido de http://www.filosofia.mx/index.php/forolibre/archivos/el_conocimiento_conceptual_y_su_representacion
- SITE, J. A. (s.f.). Obtenido de <https://yulyandreaaldanarodriguez.wordpress.com/tag/chiavenato/>



Tipos de investigación y diseño de investigación. (julio de 2010). Obtenido de Conceptos básicos de Metodología de la investigación:
<http://metodologia02.blogspot.pe/p/operacionalizacion-de-variables.html>

TORRES. (2015). Obtenido de <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/4237>

Unisef. (Setiembre de 2015). *ESCALE*. Obtenido de ECE:
https://www.unicef.org/peru/spanish/children_3787.html

UTANI, Y. R. (2015). Obtenido de
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4841/1/Serrano_mk.pdf

Varios tesistas. (31 de mayo de 2011). Obtenido de tesis de investigación:
<http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2011/05/tipos-de-investigacion.html>



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR ADVENTISTA JAIME WHITE EN PUERTO MALDONADO – PERÚ, 2017.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo es el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017?	OBJETIVO GENERAL Conocer el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017.	Desempeño Laboral.	D.1. Conocimientos <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento conceptual • Conocimiento procedimental • Conocimiento táctico 	TIPO: Básico ENFOQUE: Cuantitativo DISEÑO: No Experimental ALCANCE: Descriptivo POBLACIÓN: 160 estudiantes MUESTRA: Se aplicará la encuesta a 34 estudiantes DEL
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE.1. ¿Cómo son los conocimientos del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE.1. Conocer los conocimientos del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017.		D.2. Habilidades <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad cognitiva • Habilidad metacognitiva • Habilidad Social 	3er, 4to y 5to grado de secundaria. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN: Encuesta INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: Cuestionario
PE. 2. ¿Cómo son las habilidades del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017?	OE. 2. Conocer las habilidades del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017.		D.3. Motivación <ul style="list-style-type: none"> • Factor intrínseco • Factor extrínseco 	PROCESAMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE DATOS: Se recurrió al uso de la informática y al uso del software estadístico: SPSS-22 y la hoja de cálculo Excel.



PE. 3. ¿Cómo es la motivación del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017?	OE. 3. Conocer la motivación del personal docente en la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017.
--	---

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variables	Dimensiones
<p>Desempeño laboral</p> <p>Campbell, define el desempeño de un individuo como la acción, y no como los resultados de esa acción.</p> <p>Campbell menciona también determinantes directos del desempeño laboral y son los conocimientos, las destrezas o las habilidades y la motivación</p>	<p>Conocimientos. -Campbell define el conocimiento como el conjunto de saberes acerca de hechos y cosas que permiten comprender los requerimientos de una determinada función asignada y de saber cómo hacerlas.</p> <p>Habilidades. - Campbell las habilidades son formaciones psicológicas mediante las cuales el sujeto manifiesta de forma concreta la dinámica de la actividad con el objetivo de elaborar.</p> <p>Motivación. - Frederick Herzberg, psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene.</p>

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 3: MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADOR	PESO PORCENTUAL	N° ÍTEM	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN
Desempeño Laboral	Dimensión 1: Conocimientos	Conocimiento Conceptual	34%	09 01- 09	1. ¿El docente domina los temas que enseña en el salón de clases?	Según la escala de medición Likert que se aplicará en la encuesta será: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
					2. ¿El docente explica los temas académicos de forma clara?	
					3. ¿El docente da a conocer los temas académicos que desarrollará en su próxima sesión de clase?	
		4. ¿El docente deja trabajos de exposición?				
		5. ¿El docente deja trabajos para redactar ensayos, monografías y otros?				
		Conocimiento Procedimental				



					6. ¿El docente verifica el orden de su cuaderno, ya que esta es una herramienta de estudio que facilita el aprendizaje?	
		Conocimiento Táctico			7. ¿El docente le pide a Usted que use mapas mentales para resolver sus tareas?	
					8. ¿El docente usa herramientas pedagógicas para desarrollar su clase?	
					9. ¿El docente vuelve a aclarar las dudas que los estudiantes presentan?	
	Dimensión 2 Habilidades	Habilidades cognitivas	33 %	09 10 - 18	10. ¿Usted presta atención al dictado de clases?	
					11. ¿Usted responde acertadamente cuando el docente realiza preguntas de temas que se desarrollaron en clases pasadas?	
					12. ¿La enseñanza práctica del docente facilita la resolución de problemas?	
		Habilidades			13. ¿Usted comprende lo que el docente enseña en clases?	



		metacognitivas			14. ¿Usted a través de la observación genera nuevos conocimientos?	
					15. ¿A Usted le resulta fácil describir los trabajos que se realizan fuera de clases?	
		Habilidades sociales			16. ¿El docente se preocupa por el aprendizaje de Usted?	
					17. ¿El docente se preocupa por sus problemas personales?	
					18. ¿El docente defiende su posición respetando la opinión de los estudiantes?	
	Dimensión 3 Motivación	Factor intrínseco	33%	06 19 - 24	19. ¿El docente da a conocer los logros académicos que Usted alcanzó?	
					20. ¿El docente reconoce el empeño con el que Usted desarrolla su tarea o trabajos académicos?	
					21. ¿El docente incentiva la responsabilidad de cada uno de Ustedes?	
		Factor			22. ¿Usted mantiene una buena relación con sus compañeros	



	extrínseco		de clases?	
			23.¿Usted se siente cómodo con la infraestructura de la institución?	
			24.¿El docente influye en Usted para alcanzar el primer puesto?	

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento de recolección de datos dirigida a estudiantes.

Apreciados estudiantes de la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White, la presente encuesta es anónima y forma parte de un trabajo de investigación por lo cual se pide que responda con sinceridad a las preguntas.

Datos Generales

Sexo: Edad: Grado del nivel secundario.

Instrucciones:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de interrogantes referentes al Desempeño laboral; cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas que debe elegir colocando una equis (X) en el recuadro que corresponda teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Donde:

- 1 = Nunca
2 = Casi nunca
3 = A veces
4 = Casi Siempre
5 = Siempre

Table with 6 columns: CONOCIMIENTOS, Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre. It contains three rows of questions related to teacher performance.



2. Conocimiento procedimental

0
4 ¿El docente deja trabajos de exposición?

0
5 ¿El docente deja trabajos para redactar ensayos, monografías y otros?

0
6 ¿El docente verifica el orden de su cuaderno, ya que esta es una herramienta de estudio que facilita el aprendizaje?

3. Conocimiento táctico

0
7 ¿El docente le pide a Usted que use mapas mentales para resolver sus tareas?

0
8 ¿El docente usa herramientas pedagógicas para desarrollar su clase?

0
9 ¿El docente vuelve a aclarar las dudas que los estudiantes presentan?

HABILIDADES

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	2	3	4	5

1. Habilidades cognitivas

1
0 ¿Usted presta atención al dictado de clases?

1
1 ¿Usted responde acertadamente cuando el docente realiza preguntas de temas que se desarrollaron en clases pasadas?

1
2 ¿La enseñanza práctica del docente facilita la resolución de problemas?

2. Habilidades metacognitivas

1
3 ¿Usted comprende lo que el docente enseña en clases?

1
4 ¿Usted a través de la observación genera nuevos conocimientos?



1 ¿A Usted le resulta fácil describir los trabajos que
5 se realizan fuera de clases?

3. Habilidades sociales

1 ¿El docente se preocupa por el aprendizaje de
6 Usted?

1 ¿El docente se preocupa por sus problemas
7 personales?

1 ¿El docente defiende su posición respetando la
8 opinión de los estudiantes?

MOTIVACIÓN

Nunca Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	3	4	5

1. Factor intrínseco

1 ¿El docente da a conocer los logros académicos que
9 Usted alcanzó?

2 ¿El docente reconoce el empeño con el que Usted
0 desarrolla su tarea o trabajos académicos?

2 ¿El docente incentiva la responsabilidad de cada
1 uno de Ustedes?

2. Factor extrínseco

2 ¿Usted mantiene una buena relación con sus
2 compañeros de clases?

2 ¿Usted se siente cómodo con la infraestructura de la
3 institución?

2 ¿El docente influye en Usted para alcanzar el
4 primer puesto?

Gracias por su colaboración.



ANEXO 5: TABULACIÓN DE LA VARIABLE

PARTICIPANTES	SUMATORIA DE DIMENSIONES	Total
1	83	A VECES
2	87	CASI SIEMPRE
3	89	CASI SIEMPRE
4	90	CASI SIEMPRE
5	65	A VECES
6	82	A VECES
7	81	A VECES
8	76	A VECES
9	79	A VECES
10	75	A VECES
11	79	A VECES
12	57	CASI NUNCA
13	66	A VECES
14	92	CASI SIEMPRE
15	78	A VECES
16	89	CASI SIEMPRE
17	76	A VECES
18	70	A VECES
19	74	A VECES
20	80	A VECES
21	91	CASI SIEMPRE



22	84	CASI SIEMPRE
23	88	CASI SIEMPRE
24	62	CASI NUNCA
25	90	CASI SIEMPRE
26	90	CASI SIEMPRE
27	85	CASI SIEMPRE
28	81	A VECES
29	87	CASI SIEMPRE
30	79	A VECES
31	92	CASI SIEMPRE
32	85	CASI SIEMPRE
33	80	A VECES
34	83	A VECES

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 6: TABULACIÓN DE DIMENSIONES

PUNTUACIÓN BRUTA

Variable: Desempeño laboral

Conocimientos	Habilidades	Motivación	Total
30	31	22	83
31	36	20	87
33	32	24	89
33	35	22	90
22	24	19	65
33	29	20	82
27	30	24	81
27	30	19	76
31	28	20	79
30	26	19	75
34	30	15	79



22	19	16	57
24	21	21	66
36	34	22	92
31	28	19	78
30	35	24	89
29	27	20	76
25	27	18	70
27	28	19	74
34	30	16	80
31	38	22	91
32	30	22	84
35	33	20	88
26	24	12	62
29	36	25	90
34	34	22	90



30	31	24	85
31	34	16	81
33	32	22	87
27	33	19	79
35	35	22	92
28	34	23	85
29	34	17	80
30	38	15	83

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 7: TABULACIÓN DE INSTRUMENTOS POR INDICADORES

PUNTUACIÓN BRUTA - INDICADORES							
DIMENSIÓN 1 Conocimientos			DIMENSIÓN 2 Habilidades			DIMENSIÓN 3 Motivación	
INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR
1	2	3	1	2	3	1	2
Conocimiento conceptual	Conocimiento procedimental	Conocimiento táctico	Habilidad cognitiva	Habilidad metacognitiva	Habilidad social	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca
11	10	9	10	12	9	12	10
11	9	11	12	13	11	10	10
10	12	11	10	12	10	12	12
11	12	10	12	12	11	12	10
9	6	7	9	9	6	11	8
13	12	8	10	11	8	11	9
10	9	8	10	9	11	12	12
10	9	8	11	10	9	10	9



11	11	9	8	11	9	11	9
10	11	9	8	11	7	10	9
12	13	9	11	12	7	12	3
8	9	5	10	4	5	11	5
10	9	5	8	8	5	13	8
11	11	14	12	10	12	11	11
11	12	8	9	11	8	9	10
10	10	10	13	11	11	12	12
9	10	10	9	9	9	10	10
9	8	8	11	10	6	10	8
12	7	8	9	11	8	10	9
11	11	12	11	11	8	10	6
12	8	11	11	14	13	11	11
10	10	12	10	11	9	11	11
12	10	13	11	12	10	10	10



8	11	7	8	11	5	9	3
10	9	10	12	13	11	11	14
12	11	11	11	12	11	11	11
10	11	9	10	11	10	11	13
11	11	9	10	12	12	9	7
11	11	11	10	11	11	11	11
9	9	9	11	11	11	10	9
11	12	12	12	12	11	11	11
10	11	7	11	12	11	13	10
10	9	10	11	12	11	8	9
11	11	8	12	14	12	10	5

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 8: TABULACIÓN DE INSTRUMENTOS POR ÍTEMS

Tabulación por ítem de variable: Desempeño Laboral

ÍTEMS ----- PARTICIPANTE	D1: CONOCIMIENTO										D2: HABILIDADES							D3: MOTIVACIÓN						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4
2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3
3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4
5	3	3	3	4	1	1	4	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	3
6	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4
7	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5
8	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3
9	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3
10	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	2	4



11	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	1	1	1
12	4	2	2	2	4	3	2	1	2	2	4	4	2	1	1	2	2	1	4	4	3	3	1	1
13	4	4	2	4	3	2	2	1	2	3	3	2	4	2	2	2	1	2	5	4	4	3	1	4
14	3	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	2	4	3	5	4	3	4	4	3	4
15	4	3	4	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	2	2	3	3	3	5	2	3
16	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
18	4	3	2	3	3	2	1	4	3	4	4	3	3	4	3	2	1	3	3	3	4	3	1	4
19	4	4	4	2	2	3	2	2	4	3	4	2	3	4	4	3	1	4	4	3	3	3	2	4
20	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	1	2	3
21	3	5	4	4	1	3	1	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3
22	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
23	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3
24	4	3	1	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	1	2	3	3	3	1	1	1
25	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5



26	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
27	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	
28	4	4	3	3	3	5	3	2	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	
29	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	
30	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	5	3	3	4	3	2	4	
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
32	3	3	4	4	5	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	2	4	
33	4	4	2	3	3	3	3	2	5	5	3	3	4	4	4	4	2	5	2	3	3	3	3	3	
34	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	1	1	3

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 9: TABULACIÓN POR CATEGORÍAS DE LA VARIABLE Y SUS DIMENSIONES

PUNTUACIÓN CATEGÓRICA

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	MOTIVACIÓN	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL
REGULAR	REGULAR	BUENO	A VECES
REGULAR	BUENO	REGULAR	CASI SIEMPRE
BUENO	REGULAR	BUENO	CASI SIEMPRE
BUENO	BUENO	BUENO	CASI SIEMPRE
MALO	MALO	REGULAR	A VECES
BUENO	REGULAR	REGULAR	A VECES
REGULAR	REGULAR	BUENO	A VECES
REGULAR	REGULAR	REGULAR	A VECES
REGULAR	REGULAR	REGULAR	A VECES
REGULAR	REGULAR	REGULAR	A VECES



BUENO	REGULAR	MALO	A VECES
MALO	MALO	REGULAR	CASI NUNCA
MALO	MALO	BUENO	A VECES
BUENO	BUENO	BUENO	CASI SIEMPRE
REGULAR	REGULAR	REGULAR	A VECES
REGULAR	BUENO	BUENO	CASI SIEMPRE
REGULAR	REGULAR	REGULAR	A VECES
REGULAR	REGULAR	REGULAR	A VECES
REGULAR	REGULAR	REGULAR	A VECES
BUENO	REGULAR	REGULAR	A VECES
REGULAR	BUENO	BUENO	CASI SIEMPRE
REGULAR	REGULAR	BUENO	CASI SIEMPRE
BUENO	BUENO	REGULAR	CASI SIEMPRE
REGULAR	MALO	MALO	CASI NUNCA
REGULAR	BUENO	BUENO	CASI SIEMPRE



BUENO	BUENO	BUENO	CASI SIEMPRE
REGULAR	REGULAR	BUENO	CASI SIEMPRE
REGULAR	BUENO	REGULAR	A VECES
BUENO	REGULAR	BUENO	CASI SIEMPRE
REGULAR	BUENO	REGULAR	A VECES
BUENO	BUENO	BUENO	CASI SIEMPRE
REGULAR	BUENO	BUENO	CASI SIEMPRE
REGULAR	BUENO	REGULAR	A VECES
REGULAR	BUENO	MALO	A VECES

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 10: TABULACIÓN POR CATEGORÍAS DE INDICADORES

PUNTUACIÓN CATEGÓRICA – INDICADORES							
CONOCIMIENTOS			HABILIDADES			MOTIVACIÓN	
CONOCI- MIENTO CONCEPTUAL	CONOCI- MIENTO PROCEDI- MENTAL	CONOCI- MIENTO TÁCTICO	HABILIDAD COGNITIVA	HABILIDAD METACOG- NITIVA	HABILIDAD SOCIAL	FACTOR INTRÍN- SECO	FACTOR EXTRÍN- SECO
BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	MUY BUENO	BUENO	REGULA R	REGULAR
REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
REGULAR	MALO	MALO	REGULAR	REGULAR	MALO	BUENO	REGULAR
MUY BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO



REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	MALO	REGULAR	REGULAR
BUENO	MUY BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	MALO	BUENO	MUY BUENO
REGULAR	REGULAR	MUY MALO	REGULAR	MUY MALO	MUY MALO	BUENO	MUY MALO
REGULAR	REGULAR	MUY MALO	REGULAR	REGULAR	MUY MALO	MUY BUENO	REGULAR
BUENO	BUENO	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO
BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	MUY BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR



REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	MALO	REGULAR	REGULAR
BUENO	MALO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	MALO
BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO
REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
BUENO	REGULAR	MUY BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
REGULAR	BUENO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY MALO	REGULAR	MUY MALO
REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO
BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	MALO



						R	
BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR
BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
REGULAR	BUENO	MALO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY	REGULAR
						BUENO	
REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR
BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	MUY	BUENO	REGULAR	MUY
				BUENO	MALO		

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 11: FÓRMULA DE BAREMO DE LA VARIABLE

Baremo para sacar totales

D1=9MIN 45MAX 09 ítems con una probabilidad de respuesta máxima de 5 en cada respuesta (Licker) =45

D2=9MIN 45MAX 09 ítems con una probabilidad de respuesta máxima de 5 en cada respuesta (Licker) = 45

D3=6MIN 30MAX 06 ítems con una probabilidad de respuesta máxima de 5 en cada respuesta (Licker) = 30

24 120

$120 - 24 / 5 = 96 / 5 = 19.2$

[24-43> NUNCA - MUY MALO

[44-63> CASI NUNCA- MALO

[64-83> A VECES - REGULAR

[84-103> CASI SIEMPRE - BUENO

[104-120> SIEMPRE - MUY BUENO

=SI(AC4>=104;"SIEMPRE";SI(AC4>=84;"CASI SIEMPRE";SI(AC4>=64;"A VECES";SI(AC4>=44;"CASI NUNCA";"NUNCA"))))

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 12: FÓRMULA DE BAREMO DE LAS DIMENSIONES 1 Y 2

1ERA Y 2DA DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES

CONOCIMIENTOS CELDAS B4-J4; HABILIDADES CELDAS K4-S4

Fórmula de Baremo para extraer parámetros

9 MIN (Si en cada una de las nueve preguntas se alcanzaría un valor igual a 1; la suma de éstas sería: 9)

45 MAX (Si cada una de las nueve preguntas se alcanzaría un valor igual a 5; la suma de éstas sería: 45)

Cálculo:

$45-9/5$; *Se usa 5 como divisor porque el encuestado tiene 5 opciones para responder a ésta (1: Nunca,
2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre y 5: Siempre).

$= 36/5=7.2$ *Usaremos el valor numérico: 7 para realizar las sumatorias y presenciar los parámetros estadísticos



[9-16> = Nunca

[17-24> = Casi nunca

[25-32> =A veces

[33-40> =Casi siempre

[41-49> = Siempre

*Para realizar la tabulación para las dimensiones: Conocimientos y Habilidades se debe usar la siguiente fórmula empleando los parámetros hallados con la fórmula de Baremo:

```
=SI(Z4>=41;"SIEMPRE";SI(Z4>=33;"CASI SIEMPRE";SI(Z4>=25;"A VECES";SI(Z4>=17;"CASI NUNCA";"NUNCA"))))
```

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 13: FÓRMULA DE BAREMO PARA LA DIMENSIÓN 3

3ERA DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN

MOTIVACIÓN COMPRENDE LAS CELDAS T4-Y4

6MIN (Si en cada una de las seis preguntas se alcanzaría un valor igual a 1; la suma de éstas sería: 6)

30 MAX (Si en cada una de las seis preguntas se alcanzaría un valor igual a 5; la suma de éstas sería: 30)

30-6/5 *Se usa 5 como divisor porque el encuestado tiene 5 opciones para responder a ésta (1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre y 5: Siempre

=24/5=4.8;4 *Usaremos el valor numérico: 8 para realizar las sumatorias y presenciar los parámetros estadísticos

[6-10> = NUNCA

[11-15> = CASI NUNCA



[16-20> =A VECES

[21-25> =CASI SIEMPRE

[26-30> = SIEMPRE

*Para realizar la tabulación para la Dimensión: Motivación se debe usar la siguiente fórmula empleando los parámetros hallados con la fórmula de Baremo:

```
=SI(AB4>=26;"SIEMPRE";SI(AB4>=21;"CASI SIEMPRE";SI(AB4>=16;"A VECES";SI(AB4>=11;"CASI NUNCA";"NUNCA"))))
```

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 14: FÓRMULA DE BAREMO DE LOS INDICADORES

Baremo

3 MIN (1+1+1=3)

15 MAX (5+5+5=15)

15-3/5= 12/5=2.4; USAMOS 2*Siempre se usa 5 como divisor (1.-Nunca 2.- Casi nunca 3.-A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre)

[3-5> = NUNCA / MUY MALO

[6-7> = CASI NUNCA / MALO

[8-10> =A VECES / REGULAR

[11-12> =CASI SIEMPRE / BUENO

[13-15> = SIEMPRE MUY BUENO

=SI(AH4>=13;"MUY BUENO";SI(AH4>=11;"BUENO";SI(AH4>=8;"REGULAR";SI(AH4>=6;"MALO";"MUY MALO"))))

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 15: PORCENTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

VARIABLE	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL
Desempeño laboral	-	5,8 8%	52,94%	41,18 %	-	100%

Fuente: Elaboración propia

DIMENSIONES	MUY MALO / MUY BAJO	MALO / BAJO	REGULAR	BUENO / ALTO	MUY BUENO / MUY ALTO	TOTAL
Conocimientos	8,82%	-	61,76%	29,41%	-	100%
Habilidades	11,76%	-	47,06%	41,18%	-	100%
Motivación	-	8,82%	47,06%	-	44,12%	100%

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 16: PORCENTUAL DE INDICADORES

INDICADOR	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL
Conocimiento conceptual	0%	0%	50,00%	47,06%	2,94%	100%
Conocimiento procedimental	0%	5,88%	44,12%	47,06%	2,94%	100%
Conocimiento táctico	5,88%	8,82%	55,88%	23,53%	5,88%	100%
Habilidad cognitiva	0%	0%	50%	47,06%	2,94%	100%



Habili- dad metacog- nitiva	2,94%	0%	20,59%	64,71%	11,76%	100%
Habili- dad social	8,82%	1,76%	35,29%	41,18%	2,94%	100%
Factor intrínseco	0%	0%	41,18%	52,94%	5,88%	100%
Factor extrín- seco	11,76%	5,88%	50%	26,47%	5,88%	100%

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 17: PORCENTUAL POR ÍTEM

ÍTEM	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
1	-	-	29,41%	-	70,59%	100%
2	-	2,94%	44,12%	50,00%	2,94%	100%
3	2,94%	17,65%	35,29%	41,18%	2,94%	100%
4	-	5,88%	38,24%	52,94%	2,94%	100%
5	5,88%	11,76%	44,12%	35,29%	2,94%	100%
6	2,94%	8,82%	38,24%	41,18%	8,82%	100%
7	5,88%	14,71%	52,94%	23,53%	2,94%	100%
8	8,82%	32,35%	32,35%	20,59%	5,88%	100%
9	-	14,71%	32,35%	41,18%	11,76%	100%
10	-	5,88%	41,18%	47,06%	5,88%	100%
11	-	2,94%	52,94%	38,24%	5,88%	100%
12	2,94%	8,82%	44,12%	35,29%	8,82	100%
13	-	2,94%	32,35%	55,88%	8,82%	100%
14	2,94%	2,94%	23,53%	64,71%	5,88%	100%
15	2,94%	5,88%	26,47%	52,94%	11,76%	100%
16	2,94%	14,71%	35,29%	41,18%	5,88%	100%
17	11,76%	32,35%	41,18%	11,76%	2,94%	100%
18	2,94%	17,65%	29,41%	35,29%	14,71%	100%
19	-	2,94%	32,35%	55,88%	8,82%	100%
20	-	-	55,88%	38,24%	5,88%	100%
21	-	-	50,00%	47,06%	2,94%	100%



22	11,76%	5,88%	29,41%	41,18%	11,76%	100%
23	17,65%	32,35%	29,41%	20,59%	-	100%
24	8,82%	-	41,18%	44,12%	5,88%	100%

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 18: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO FILIAL PUERTO MALDONADO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Nombre : Gabriela Huillca Pareja

Fecha : 11-12-2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. Forma: La forma se ha desarrollado siguiendo los lineamientos establecidos por la UAC.

2. Contenido: el contenido de la Tesis ha sido revisado y cumple con las exigencias requeridas

3. Estructura: Se ha redactado la tesis en función a las normas establecidas por la UAC.

4. Aporte y/o sugerencia: NINGUNO

5. Luego de revisado el instrumento:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Fecha: Pta. Maldonado, 11 de diciembre 2017

Firma

Dr.: Mg. Alex Camilo Velásquez Bernal

Firma: [Signature]

DNI: 31039297

Nº de celular: 931671067



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO FILIAL PUERTO MALDONADO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: *el desempeño laboral del personal docente de la I.E.P.A. Jaime White, dic 2017.*

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

1.3. INVESTIGADOR:

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	VALORACION				
			Deficien cia	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelen te
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
FORMA	1.Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.Objetividad	Esta expresado en conducta observable.					X
CONTENIDO	4.Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
ESTRUCTURA	7.Organización	Existe una organización lógica.					X
	8.Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación del sector público.				X	
	9.Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10.Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIA:

Promedio de valoración:

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede



Debe corregirse



Fecha: *11-12-2017*

Firma

Lic. *Mgt. Alex Camilo Velazquez Bernal*

Firma: *[Signature]*

DNI: *31039292*

Nº de celular: *931671062*



ANEXO 19: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FILIAL – PUERTO MALDONADO
"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

Puerto Maldonado, 08 de noviembre de 2017

CARTA 001-2017/PTOM/MDD/GHP

SEÑOR
DR. SEGUNDO DIÓGENES DÁVILA GONZALES

Presente.-



ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR CUESTIONARIO

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en mi condición de estudiante del curso de Pro-Tesis de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Andina del Cusco, Sede Puerto Maldonado, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR ADVENTISTA JAIME WHITE EN PUERTO MALDONADO, DICIEMBRE 2017".

Por tal razón, solicito a usted s eme permita aplicar un cuestionario dirigido al personal administrativo de su prestigiosa institución educativa, ya que es requisito indispensable para mi trabajo final de investigación y posteriormente se otorgue el grado de Licenciado en Administración.

Agradezco por anticipado su aceptación al presente, quedando de Us. Muy reconocidos.

Atentamente,


Gabriela Huillca Pareja
72170689



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

Repositorio Digital
de Tesis