

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL
INTERCULTURAL BILINGÜE**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL
BILINGÜE**

**NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE
EDUCACIÓN INICIAL DE LA JURISDICCIÓN DEL
ALTO NIEVA, CONDORCANQUI, 2023**

Autora:

Bach. Marleni Taijin Nagkai

Asesor:

Mg. Carlos Nisama Santillán

Reg. (.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2024

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): TAISIN NAGKAI MARCENI
DNI N°: 44594695
Correo electrónico: marlenitaajin@gmail.com
Facultad: DE EDUCACION Y CIENCIAS DE LA COMUNICACION
Escuela Profesional: EDUCACION INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA JURISDICCIÓN DEL ALTO NIÉVA, CUNDURCANADI, 2023

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: NISANA SANTILIAN CARLOS
DNI, Pasaporte, C.E N°: 44416797
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) 0000-0002-9373-4454

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Inmunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html

5.00.00 Ciencias Sociales 5.03.00 Ciencias de la educación 5.03.01 Educación general

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 22 / FEBRERO / 2024


Firma del autor 1

Firma del autor 2


Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

A Dios quien me ha dado la vida y sabiduría para lograr y seguir adelante.

A mi madre Celestina, quien ha sido padre y madre, dándome las enseñanzas y valores para ser útil en la vida social y profesional.

A mis hijas Jimena, Yarita y Camila quienes han sido mi motivo de no rendirme hasta lograr ser profesional.

A mi amiga Armandina por estar siempre a mi lado para seguir adelante.

Marleni

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a las directoras de las Instituciones Educativas ubicadas en la zona de Alto Nieva, por autorizarnos aplicar el instrumento de recolección de datos con las docentes que laboran en sus jardines, brindándonos todo su apoyo.

A las profesoras del nivel inicial, nombradas y contratadas en las instituciones educativas de Alto Nieva por su ayuda y colaboración respondiendo al cuestionario que permitió medir el desempeño laboral.

Al magíster Carlos Nisama Santillán por aceptar ser mi asesor, y por darme las orientaciones y guiarme para el desarrollo del trabajo.

Finalmente, a las autoridades de la UNTRM, por darnos la oportunidad de estudiar una carrera profesional que nos permitirá educar a nuestras comunidades olvidadas y contribuir al desarrollo social.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
RECTOR**

**Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**Dr. LÍNDER CRUZ ROJAS GÓMEZ
DECANO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (X), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA JURISDICCIÓN DEL ALTO NIÉVA, CONDORCANQUI, 2023 del egresado MARLENI TRIJIN NAGRAI de la Facultad de EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Escuela Profesional de EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE de esta Casa Superior de Estudios.

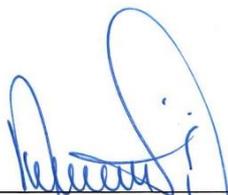
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 05 de FEBRERO de 2024

Firma y nombre completo del Asesor

Mg. Carlos Nicandro Santallón.

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Dr. River Chávez Santos
PRESIDENTE



Mg. José Orlando Namuche Paiva
SECRETARIO



Mg. Angel Huacal Vásquez
VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Nivel de desempeño laboral de docentes de Educación Inicial de la Jurisdicción del Alto Neora, Condorcongvi, 2023.

presentada por el estudiante ()/egresado (X) Marleni Taijin Nagkai.

de la Escuela Profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe

con correo electrónico institucional marleni.taijin@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 23 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 22 de 02 del 2023

SECRETARIO

PRÉSIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-S

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 22 de febrero del año 2024, siendo las 11 horas, el aspirante: Marleni Taijin Magkai, asesorado por Mg. Carlos Nisama Santillan defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Nivel de desempeño laboral de docentes de educación inicial de la jurisdicción del Alto Nieva, Condorcangui - 2023, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Educación Inicial Intercultural Bilingüe a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: River Chávez Santos

Secretario: José Orlando Namuche Paiva

Vocal: Ángel Huacal Vásquez



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Firma]
SECRETARIO

[Firma]
VOCAL

[Firma]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:
.....

ÍNDICE GENERAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE GENERAL	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS	19
2.1. Diseño de investigación	19
2.2. Población muestral.....	19
2.3. Métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos	19
2.4. Análisis de datos	20
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES	29
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
ANEXOS.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Equivalencia de escalas	20
Tabla 2. Distribución del desempeño laboral en la dimensión logro de metas de docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui	21
Tabla 3. Distribución del desempeño laboral en la dimensión competencias de docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui	22
Tabla 4. Distribución del desempeño laboral en la dimensión rasgos de personalidad de docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui	23
Tabla 5. Distribución del desempeño laboral de los docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui	24
Tabla 6. Distribución del desempeño laboral de los docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui, según condición laboral de los docentes.....	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación de Alto Nieva con relación a Santa María de Nieva – Condorcanqui	16
Figura 2. Esquema del diseño.....	19
Figura 3. Distribución del desempeño laboral en la dimensión logro de metas de docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui	21
Figura 4. Distribución del desempeño laboral en la dimensión competencias de docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui	22
Figura 5. Distribución del desempeño laboral en la dimensión rasgos de personalidad de docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui	23
Figura 6. Distribución del desempeño laboral de los docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui	24
Figura 7. Distribución del desempeño laboral de los docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui, según condición laboral de los docentes	25

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de educación inicial en la jurisdicción del Alto Nieva, provincia de Condorcanqui. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo con un diseño descriptivo simple, en el que participaron 29 docentes de educación inicial, quienes completaron un cuestionario. Los resultados principales mostraron que el 17% de los docentes obtuvo un nivel de desempeño laboral bueno, el 45% un nivel regular y el 38% un nivel deficiente, sugiriendo que los docentes no presentan un desempeño laboral óptimo para mejorar el aprendizaje de los preescolares; además en relación al desempeño laboral se observó que de los docentes nombrados, el 18% alcanzó un nivel bueno, el 55% un nivel regular y el 27% un nivel deficiente; por otro lado, entre los docentes contratados, el 17% obtuvo un nivel bueno, el 39% un nivel regular y el 44% un nivel deficiente. En conclusión, se evidencian deficiencias en el desempeño laboral de los docentes, aunque se observa una ligera ventaja a favor de los docentes nombrados, posiblemente debido a su mayor experiencia en la enseñanza y a la estabilidad laboral que poseen.

Palabras clave: Desempeño docente, educación inicial y Alto Nieva.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the level of job performance of early childhood education teachers in the jurisdiction of Alto Nieva, province of Condorcanqui. A quantitative study with a simple descriptive design was carried out with the participation of 29 early education teachers who completed a questionnaire. The main results showed that 17% of the teachers obtained a good job performance level, 45% a fair level and 38% a poor level, suggesting that teachers do not have an optimal job performance to improve preschoolers' learning; In addition, in relation to job performance, it was observed that 18% of the appointed teachers achieved a good level, 55% a fair level and 27% a poor level; on the other hand, among the hired teachers, 17% obtained a good level, 39% a fair level and 44% a poor level. In conclusion, deficiencies are evident in the work performance of teachers, although a slight advantage is observed in favor of appointed teachers, possibly due to their greater teaching experience and job stability.

Keywords: Teaching performance, initial teachers, Alto Nieva.S

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral juega un papel fundamental en la sociedad actual, ya que está estrechamente vinculado al rendimiento y la eficacia del colaborador en la realización de sus tareas y responsabilidades. Sin embargo, cada vez se observa un aumento en los comentarios adversos de los directivos y jefes con respecto al cumplimiento de funciones de los trabajadores; en este sentido, Dolores, et al. (2023), señalan que la globalización en la que se encuentran los países está generando ambientes laborales cada vez más cambiantes, lo que impulsa a las organizaciones a aumentar la exigencia a los trabajadores para que demuestren ser efectivos en su labor cotidiana.

En la actualidad, existe una creciente demanda de la sociedad hacia los docentes, quienes son considerados responsables de la educación de las personas; pero se enfrentan a la presión de atender tanto las demandas y expectativas de los padres de familia como las necesidades reales de aprendizaje de los alumnos; además, deben lidiar con las acciones de supervisión y monitoreo llevadas a cabo por el Ministerio de Educación o sus instancias correspondientes, las cuales son cada vez más constantes y permanentes, exigiendo a los docentes superarse continuamente. En relación a este tema, Bustos (2021) indica que la función de los educadores en cualquier país del mundo es relevante y fundamental para lograr una educación de calidad y pertinente a las demandas de la sociedad.

Por otro lado, los padres de familia están cada vez más exigentes con respecto al desempeño de los docentes, pero es probable que el desempeño de los docentes esté influenciado por una serie de factores, como la carga de trabajo, el acceso limitado a recursos y materiales educativos, y la falta de formación continua, los cuales seguramente afectan la efectividad de su labor. En este contexto, Martínez et al. (2020) expresa que el desempeño docente en el aula constituye el eje central que impulsa todo el proceso de formación dentro del sistema educativo.

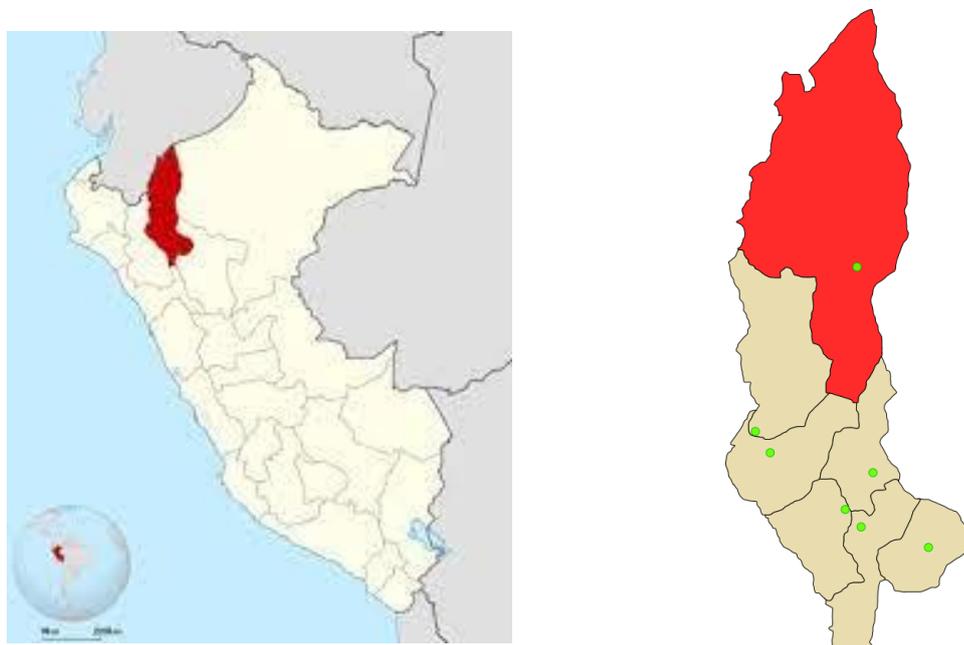
En las instituciones de educación básica, los docentes cumplen funciones pedagógicas y administrativas, donde los profesores de educación secundaria se encargan de la formación de los adolescentes, mientras que los de educación primaria se encargan de niños y púberes y los docentes de educación inicial tienen la responsabilidad de brindar

la primera formación a los niños de entre 0 y 5 años; sin embargo, en la práctica se observa que los docentes no cumplen sus funciones de manera eficiente y el Ministerio de Educación (2022) manifiesta que el buen desempeño docente implica su capacidad de pensar, así como también producir y transformar ideas en diversos contextos, realidades y circunstancias.

Al observar esta problemática en la zona de Alto Nieva, ubicada en las comunidades más alejadas y dispersas de la ciudad de Nieva, se ha notado que los docentes a menudo enfrentan dificultades para llegar a sus centros de trabajo debido a las recurrentes crecidas del Río Nieva. Esta es la razón por la cual es necesario investigar el verdadero nivel de desempeño laboral de los docentes que prestan sus servicios profesionales en la zona mencionada. Para proporcionar una idea de su ubicación, a continuación, se muestra su posición geográfica.

Figura 1

Ubicación de Alto Nieva con relación a Santa María de Nieva – Condorcanqui



La situación descrita se presenta en la mayoría de las instituciones educativas de nivel inicial ubicadas en zonas dispersas de la selva en la región Amazonas, a lo largo de los afluentes del Marañón, esta realidad ha sido la motivación fundamental para llevar a cabo el estudio. Por lo tanto, nos planteamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes de educación inicial en la jurisdicción del Alto Nieva, Condorcanqui, en 2023?

El objetivo general que nos hemos propuesto es determinar el desempeño laboral de los docentes de educación inicial en la jurisdicción del Alto Nieva, Condorcanqui, en 2023.

La justificación de este estudio se basa en la realidad concreta de las comunidades nativas del Alto Nieva, donde se han observado comentarios de los padres de familia sobre el deficiente desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de nivel inicial. Además, se fundamenta en planteamientos teóricos de expertos e investigadores actuales, y se espera que los hallazgos contribuyan al conocimiento en este campo. Asimismo, la justificación metodológica se centra en la adopción de lineamientos y recomendaciones de la metodología de la investigación científica, junto con el uso de un instrumento que permitirá conocer objetivamente el nivel de competencias de los docentes de educación inicial en un contexto específico.

Se han realizado estudios a nivel internacional; por ejemplo, Monier et al. (2023) examinaron el desempeño docente en Guayas, Ecuador, y concluyeron que los educadores necesitan mejorar tanto sus conocimientos técnicos como sus habilidades metodológicas y didácticas para ser competentes en sus instituciones educativas. Por otro lado, Torcatt (2020) llevó a cabo un estudio sobre el desempeño de docentes en un estado de Venezuela, concluyendo que el buen desempeño docente implica conocimientos teóricos y metodológicos, así como la capacidad de adaptarse a diferentes escenarios de enseñanza, superando el enfoque tradicional de limitarse a impartir clases únicamente en el aula. Asimismo, Eirín et al. (2021) realizó un estudio en Galicia pero enfocado solo en docentes de educación física, encontraron que el desempeño laboral se ve afectado porque usualmente buscan cambiar de especialidad o ocupar puestos gerenciales, pero se ve más en docentes que tienen otras responsabilidades aparte de la docencia.

A nivel nacional, Cuba (2021) examinó el nivel de desempeño laboral de docentes de educación inicial en Trujillo, encontrando que el 80% de los docentes tienen un nivel alto en el cumplimiento de sus funciones laborales, lo que contribuye a un trabajo

eficiente en la dirección del aprendizaje. Por otro lado, Berrospi (2020) llevó a cabo un estudio sobre el desempeño de docentes de educación básica en Aucayacu, encontrando que el 96% demuestra tener un desempeño regular, lo que dificulta el logro óptimo de aprendizajes de los alumnos. Asimismo, Uceda (2020) llevó a cabo un estudio sobre el desempeño de docentes de educación inicial en trabajo remoto en Chimbote, determinando que los docentes tuvieron un regular desempeño laboral y deberían innovar en prácticas pedagógicas, además presentaron problemas en la organización y comprensión de la planificación curricular.

A nivel local existe poca literatura, en los estudios de los últimos cinco años solo se encontró el de López (2021), enfocado en el trabajo remoto y desempeño laboral de docentes, indicando que el trabajo remoto debido a la flexibilidad tiene impactos positivos en el desempeño laboral, mejorando el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

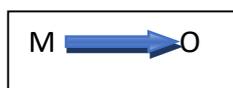
II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Diseño de investigación

La investigación que se llevó a cabo fue de naturaleza básica y, en cuanto a su diseño fue descriptiva, ya que tuvo como objetivo describir el desempeño de los docentes que participaron como muestra de estudio (Hernández et al., 2020). A continuación, se detalla el esquema del diseño.

Figura 2

Esquema del diseño



Donde:

M : Muestra

O : Observación del desempeño del docente.

2.2. Población muestral

La población de estudio estuvo conformada por todos los docentes que desempeñan funciones pedagógicas en las instituciones educativas de nivel inicial ubicadas en las comunidades del sector del Alto Nieva, cercanas al límite con el departamento de Loreto, con un total de 29 docentes. Cabe mencionar que se utilizó un muestreo no probabilístico, también conocido como intencional.

2.3. Métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos

El método de investigación utilizado en el estudio fue principalmente el observacional, ya que se enfocó en describir el comportamiento y las características del objeto de estudio (Tamayo y Tamayo, 2018). Además, se utilizó el método analítico para descomponer la información recopilada en sus partes constituyentes, así como el método sintético para estructurar, resumir y consolidar la información (Ruiz y Valenzuela, 2022).

La técnica utilizada en el estudio fue la observación, y el instrumento empleado para recopilar información en función de los objetivos planteados fue un

cuestionario validado por Cuba y Franco (2021), que consta de 20 ítems en escala Likert. Para el procesamiento de datos, se elaboró una tabla de equivalencias con los siguientes niveles: Bueno (3 puntos), Regular (2 puntos) y Deficiente (1 punto).

Tabla 1

Equivalencia de escalas

Equivalencia de escalas			
Niveles	Puntaje	Niveles	Puntaje
Siempre	81 – 100	Bueno	67 – 100
Casi siempre	61 – 80		
A veces	41 – 60	Regular	34 – 66
Casi nunca	21 – 40		
Nunca	1 – 20	Deficiente	1 – 33

Procedimiento

- Coordinación previas con los directores de las instituciones educativas del nivel inicial ubicados en el Alto Nieva.
- Oficialización de las coordinaciones, de forma documentada, presentando la carta requiriendo autorización.
- Aplicación de la ficha de campo a las docentes que forman parte de la muestra.
- Agradecimiento a los docentes por participar en el estudio, respondiendo la ficha de observación.
- Procesamiento de los resultados obtenidos en el trabajo de campo, con el poyo de los programas estadísticos.
- Trabajo de gabinete relacionado a la redacción del informe de tesis.

2.4. Análisis de datos

Para el análisis de los datos sobre el nivel de desempeño laboral de las docentes de educación inicial, se empleó estadística descriptiva. Además, con la ayuda de Microsoft Excel, se generaron tablas y gráficos de frecuencias conforme a los objetivos establecidos, y posteriormente, tras su interpretación, se desarrollaron las discusiones y conclusiones.

III. RESULTADOS

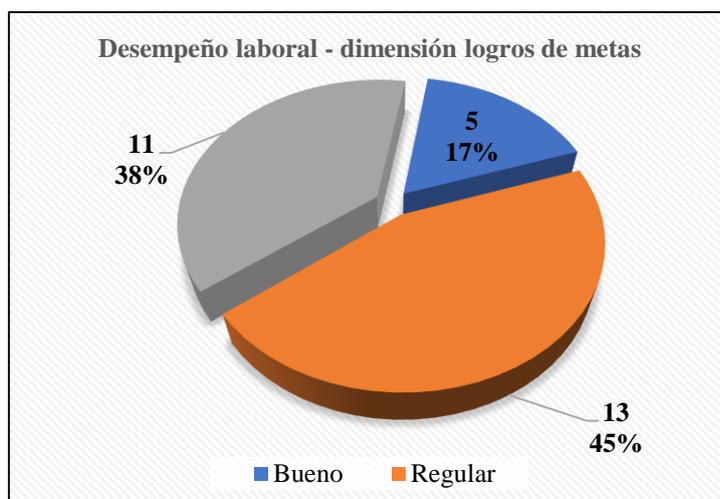
Tabla 2

Distribución del desempeño laboral en la dimensión logro de metas de docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui

Desempeño laboral en la dimensión logro de metas			
Niveles	f	%	
Bueno	5	17	
Regular	13	45	
Deficiente	11	38	
Total	29	100	

Figura 3

Distribución del desempeño laboral en la dimensión logro de metas de docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui



Nota. Se realizó por elaboración propia

En tabla 2 y figura 3, se presentan los resultados relacionados con el desempeño laboral en la dimensión de logro de metas de las docentes de educación inicial que trabajan en la jurisdicción del Alto Nieva, provincia de Condorcanqui. Donde se observa que el 17% se encuentra en el nivel bueno, el 45% en el nivel regular y el 38% en el nivel deficiente, indicando que las docentes enfrentan dificultades en su desempeño laboral para alcanzar metas relacionadas con su labor pedagógica, de acuerdo con las exigencias del nivel.

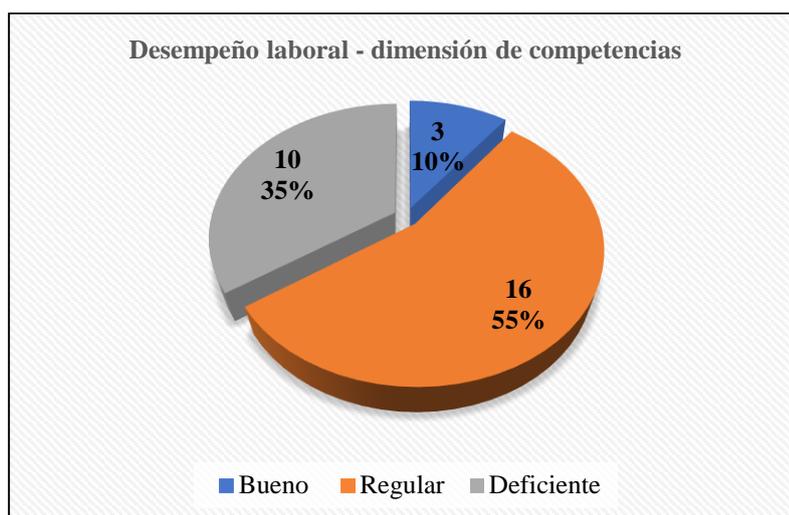
Tabla 3

Distribución del desempeño laboral en la dimensión competencias de docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui

Desempeño laboral en la dimensión competencias		
Niveles	f	%
Bueno	3	10
Regular	16	55
Deficiente	10	35
Total	29	100

Figura 4

Distribución del desempeño laboral en la dimensión competencias de docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui



Nota. Se realizó por elaboración propia

En la tabla 3 y figura 4, se presentan los resultados relacionados con el desempeño laboral en la dimensión de competencias de las docentes de educación inicial. Se observa que el 10% se encuentra en el nivel bueno, el 55% alcanza el nivel regular y el 34% está en el nivel deficiente, sugiriendo que las docentes no han logrado desarrollar las competencias asociadas a un buen desempeño profesional.

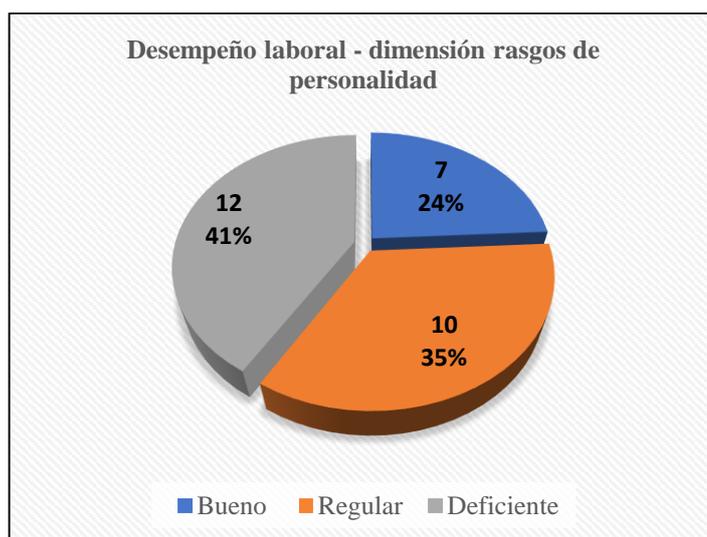
Tabla 4

Distribución del desempeño laboral en la dimensión rasgos de personalidad de docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui

Desempeño laboral en la dimensión rasgos de personalidad		
Niveles	f	%
Bueno	7	24
Regular	10	35
Deficiente	12	41
Total	29	100

Figura 5

Distribución del desempeño laboral en la dimensión rasgos de personalidad de docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui



Nota. Se realizó por elaboración propia

En la tabla 4 y figura 5, se presentan los resultados relacionados con el desempeño laboral en la dimensión de rasgos de personalidad de las docentes de educación inicial. Se observa que el 24% se encuentra en el nivel bueno, el 34% alcanza el nivel regular y el 41% está en el nivel deficiente, sugiriendo que la mayoría de las docentes presentan dificultades en su desempeño laboral, específicamente en la dimensión de rasgos de su personalidad.

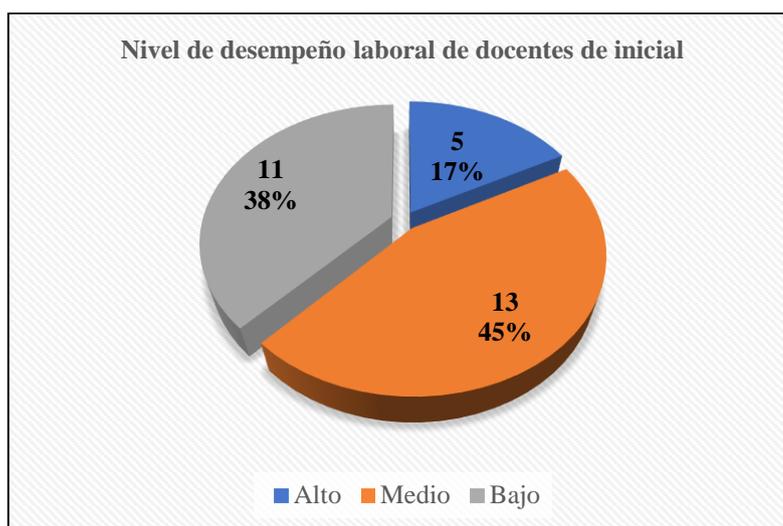
Tabla 5

Distribución del desempeño laboral de los docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui

Desempeño laboral de docentes		
Niveles	f	%
Bueno	5	17
Regular	13	45
Deficiente	11	38
Total	29	100

Figura 6

Distribución del desempeño laboral de los docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui



Nota. Se realizó por elaboración propia

En la tabla 5 y figura 6, se presentan los resultados relacionados con el desempeño laboral en general de las docentes del nivel inicial del Alto Nieva. Se observa que el 17% se encuentra en el nivel bueno, el 45% en el nivel regular y el 38% en el nivel deficiente, sugiriendo que al igual que en las dimensiones específicas, las docentes del nivel inicial enfrentan dificultades en su desempeño laboral en la formación de los preescolares.

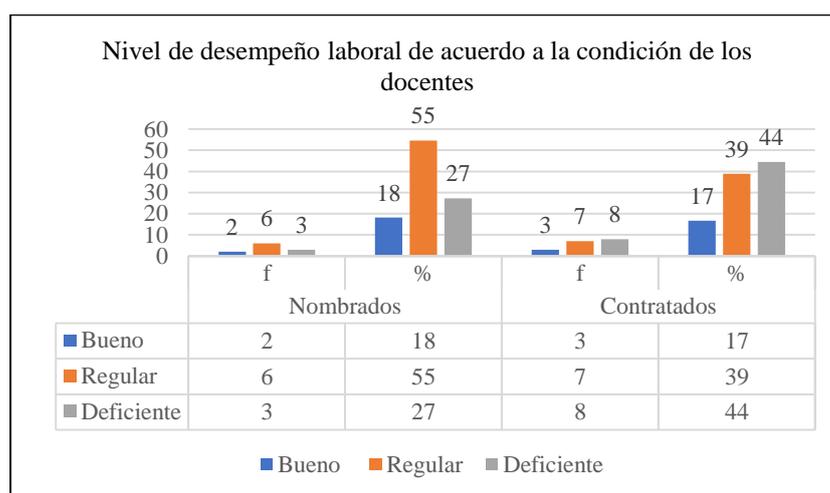
Tabla 6

Distribución del desempeño laboral de los docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui, según condición laboral de los docentes

Nivel	Desempeño laboral según condición de los docentes			
	Nombrados		Contratados	
	f	%	f	%
Bueno	2	18	3	17
Regular	6	55	7	39
Deficiente	3	27	8	44
Total	11	100	18	100

Figura 7

Distribución del desempeño laboral de los docentes de educación inicial de Alto Nieva, Condorcanqui, según condición laboral de los docentes



Nota. Se realizó por elaboración propia

En la tabla 6 y figura 7, se presentan los resultados del desempeño laboral de las docentes de educación inicial que trabajan en la zona de Alto Nieva. Se observa que el 18% alcanza un nivel bueno, el 55% un nivel regular y el 27% un nivel deficiente. En el caso de las docentes contratadas, el 17% está en nivel bueno, el 39% en nivel regular y el 44% en nivel deficiente. Se concluye que la mayoría de las docentes nombradas y contratadas muestran un desempeño laboral deficiente; sin embargo, se observa una ventaja favorable para las docentes nombradas, probablemente debido a su mayor antigüedad y experiencia en el ejercicio de sus funciones como docentes.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados de este estudio, en la dimensión de logro de metas, el 17% de los docentes alcanza el nivel bueno, el 45% el nivel regular, y un 38% está en el nivel deficiente. En comparación con el estudio de Cuba (2021) sobre el desempeño de docentes de nivel inicial en un jardín de Trujillo, encontramos diferencias significativas, donde el 80,0% alcanza el nivel alto en las dimensiones de logro de metas, desarrollo de competencias y rasgos de personalidad, debido a que en la zona costera los docentes tienen mayores oportunidades de capacitación para mejorar su desempeño docente en comparación con los docentes de la selva, donde existe una brecha educativa significativa.

En cuanto al desempeño laboral en la dimensión de competencias del docente, el 10% alcanzó el nivel bueno, el 55% está en el nivel regular, y el 35% se mantiene en el nivel deficiente. Mientras que en el estudio de Uceda (2020), se encontró que los docentes de educación inicial en trabajo remoto en Chimbote presentaron problemas en la organización y comprensión de la planificación curricular.

En la dimensión de rasgos de personalidad, el 24% de las docentes se encuentran en el nivel bueno, el 35% en el nivel regular, y el 41% en nivel deficiente. Al cotejar resultados, encontramos similitudes con el estudio de Berrosti (2020), cuya investigación sobre desempeño de los docentes de básica en la zona de Aucayacu concluyó que el 74% está en el nivel regular, y solo un 7,0% está en un nivel regular y el 14% en nivel deficiente.

Los resultados generales del desempeño laboral son similares a los obtenidos por dimensiones, con la mayoría de los porcentajes ubicados en los niveles regular y deficiente, y una tendencia menor en el nivel bueno. Esto coincide con los hallazgos del estudio de Berrospi (2020), quienes concluyen que el deficiente desempeño de los docentes afecta negativamente a los aprendizajes de los estudiantes; sin embargo, contradicen los hallazgos del estudio de Cubas (2021) que indican un desempeño preferentemente bueno por parte de los docentes.

También se analizó el desempeño laboral de las docentes según su condición, ya sea nombradas o contratadas; en ambos casos, se observaron deficiencias en su desempeño laboral. No obstante, se observó una ligera ventaja para las docentes nombradas, probablemente debido a su estabilidad laboral y mayor experiencia. Estos hallazgos coinciden con el estudio de Monier et al. (2023), que concluye que un desempeño competente implica una correcta planificación, una eficiente dirección del aprendizaje y la atención a las necesidades reales de aprendizaje de los preescolares. Resultados diferentes se encontraron en el estudio de Lopez (2023), indicando que el desempeño laboral en docentes de la UNTRM el 53.3% fue alto. Asimismo difiere con el estudio de Uceda (2020), determinando que los docentes de educación inicial con trabajo remoto en Chimbote tuvieron un nivel de desempeño regular con un 70,0%.

El estudio tiene trascendental importancia porque nos permite conocer el real desempeño de los docentes, que constituyen los elementos clave para la mejora de la calidad de la educación, por lo tanto, es necesario que toda la sociedad en general contribuya con la tarea educativa que en realidad nos corresponde a todos.

V. CONCLUSIONES

- En cuanto al logro de metas en el desempeño laboral de las docentes de educación inicial del Alto Nieva, el 17% alcanzó el nivel bueno, mientras que el 38% se ubicó en el nivel deficiente, indicando que las docentes enfrentan dificultades significativas para alcanzar las metas asociadas a su desempeño laboral.
- En relación al desempeño laboral en la dimensión de desarrollo de competencias de las docentes del nivel inicial, el 10% está en el nivel bueno y el 34% se ubica en el nivel deficiente, demostrando que las docentes no han logrado desarrollar de manera satisfactoria sus competencias profesionales, lo que influye negativamente en su desempeño laboral.
- Respecto a los rasgos de personalidad en el desempeño laboral, el 24% se encuentra en el nivel bueno, mientras que el 41% está en el nivel deficiente, indicando que las docentes del nivel inicial manifiestan dificultades en el desarrollo competente de sus rasgos de personalidad asociados al desempeño docente.
- Tanto los docentes nombrados como los contratados muestran preferentemente un desempeño laboral deficiente, aunque se observa una ligera ventaja en favor de los docentes nombrados, posiblemente debido a su mayor experiencia y estabilidad laboral en la institución educativa.
- En relación al objetivo general de medir el desempeño laboral de las docentes, la tendencia porcentual es consistente con los hallazgos en las dimensiones específicas, indicando que las docentes no se desenvuelven de manera óptima en el aula, lo que no favorece el logro de buenos aprendizajes por parte de los alumnos.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades educativas de las instituciones de educación inicial en el Alto Nieva, organizar eventos de capacitación y actualización para las docentes de educación inicial, de acuerdo con la normativa establecida, con el fin de mejorar su desempeño y contribuir al logro de aprendizajes significativos en los estudiantes.
- Se recomienda a las docentes de educación inicial establecer grupos de interaprendizaje o autocapacitación a través de redes educativas para compartir experiencias enriquecedoras entre colegas, aprovechando las potencialidades que la comunidad ofrece.
- Se recomienda a los padres de familia brindar su apoyo a las docentes para contribuir al logro de mejores aprendizajes de sus hijos, trabajando de manera conjunta en este proceso educativo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Berrospi, J. (2020). *Desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Aucayacu* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Centro del Perú]. Repositorio de la Universidad Nacional de Centro del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6242/TESIS%20FINAL%20JOHANY%20Berrospi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustos, K. (2021). Ética y TIC: Algunas reflexiones sobre el rol de los educadores. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 83–92. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.633>
- Cuba, L. & Franco, E. (2021). *Nivel de desempeño laboral en los docentes de educación inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte, Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103594>
- Dolores, E., Salazar, J., Valdivia, M., Hernández, M., & Huertas, R. (2023). Estrés laboral en relación al desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia y Negocios*, 9(2), 169-182. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/560875871009.pdf>
- Eirín, R., Sanmiguel-Rodríguez, A., & Rodríguez, J. (2021). Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (41), 153-161.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). *Metodología de la investigación* (7a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- López, M. (2023). Trabajo remoto y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/3290>
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para*

la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11(21), e013. Epub 09 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

Ministerio de Educación (2022). *Marco del buen desempeño docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Monier, D., Peña, R., Campoverde, D., Villalva, K., & Soriano, R. (2023). Desempeño docente: una percepción desde la teoría. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 27(118), 77-86. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/689/1249>

Ruiz, C., y Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la investigación* (1ra ed). Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja

Tamayo y Tamayo, M. (2018). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.

Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 42-
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>

Uceda, J. (2020). Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, 2020. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64204/Uceda_GJB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de la variable

Variable	Definiciones		Dimensiones	Ítems	Niveles	Instrumento
	Conceptual	Operacional				
Desempeño laboral	Está relacionado con el rendimiento del individuo en el ámbito de trabajo o laboral, siendo lo ideal realizarlo con eficacia y eficiencia, para el logro de los objetivos y metas institucionales.	Conjunto de acciones realizadas por el docente en el cumplimiento de sus funciones, y que están relacionados con el logro de metas, desarrollo de competencias y rasgos de personalidad.	Logro de metas	Del 1 al 7	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Cuestionario
			Desarrollo de competencias	Del 8 al 14	Casi nunca (2) Nunca (1)	
			Rasgos de personalidad	Del 15 al 20		

Anexo 2

Carta presentada a las directoras de las Instituciones Educativas



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación
Escuela Profesional de Educación Intercultural
Bilingüe

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chigkanas, 30 de noviembre de 2023

CARTA ADM. N° 2-2023/MTN

Señora (ita):

PROF. Leslia Aushuqui Yampis

Directora de la IEI N° 311

Boca Ambuja

Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 335-2023-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que su Institución Educativa ha sido seleccionada para realizar el trabajo de campo de mi trabajo de investigación titulado "NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA JURISDICCIÓN DEL ALTO NIEVA, CONDORCANQUI – 2023", por lo que, recurro a su Despacho para que AUTORICE la aplicación de los instrumentos de investigación. Además, solicito que la autorización se por escrito y dirigido a mi persona.

Aprovecho la oportunidad para agradecerle por su apoyo y le reitero las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente

Barch. MARLENI TAIJIN NAGKAI
DNI 44594695



Recibido
30/11/23



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chigkanas, 30 de noviembre de 2023

CARTA ADM. N° 03-2023/MTN

Señora (ita):

PROF. Hildita Salazar Ampam

Directora de la IEI N° 282

Ipacuma

Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 335-2023-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que su Institución Educativa ha sido seleccionada para realizar el trabajo de campo de mi trabajo de investigación titulado "NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA JURISDICCIÓN DEL ALTO NIEVA, CONDORCANQUI – 2023", por lo que, recorro a su Despacho para que AUTORICE la aplicación de los instrumentos de investigación. Además, solicito que la autorización se por escrito y dirigido a mi persona.

Aprovecho la oportunidad para agradecerle por su apoyo y le reitero las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente



Hildita Salazar Ampam
DNI. N° 45363706
DIRECTORA

Marleni Taijin Nagkai
Barch. MARLENI TAIJIN NAGKAI
DNI 44594695

Recibido
30/11/2023



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chigkanas, 30 de noviembre de 2023

CARTA ADM. N° 4-2023/MTN

Señora (ita):

PROF. ADIOZA AKUIS PAPE

Directora de la IEI N° 308.

AITO IPACUMA

Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 335-2023-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que su Institución Educativa ha sido seleccionada para realizar el trabajo de campo de mi trabajo de investigación titulado "NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA JURISDICCIÓN DEL ALTO NIEVA, CONDORCANQUI – 2023", por lo que, recorro a su Despacho para que AUTORICE la aplicación de los instrumentos de investigación. Además, solicito que la autorización se por escrito y dirigido a mi persona.

Aprovecho la oportunidad para agradecerle por su apoyo y le reitero las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente



Adiola Akuis Pape
DNI N° 46005398
DIRECTORA

Barch. MARLENI TAIJIN NAGKAI
DNI 44594695

RECIBIDO
30-11-23



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chigkanas, 30 de noviembre de 2023

CARTA ADM. N° 5-2023/MTN

Señora (ita):

PROF. CHANELA JIUKAM CHIMPA

Directora de la IEI N° 319

TUUTIN

Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 335-2023-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que su Institución Educativa ha sido seleccionada para realizar el trabajo de campo de mi trabajo de investigación titulado "NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA JURISDICCIÓN DEL ALTO NIEVA, CONDORCANQUI – 2023", por lo que, recurro a su Despacho para que AUTORICE la aplicación de los instrumentos de investigación. Además, solicito que la autorización se por escrito y dirigido a mi persona.

Aprovecho la oportunidad para agradecerle por su apoyo y le reitero las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente

Barch. MARLENI TAJIN NAGKAI
DNI 44594695



Chanela Jukam Chimpa
DNI N° 40340381
DIRECTORA (a)

Recibido
30/12/2023

Anexo 3

Constancia de autorización de la directora



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación
Escuela Profesional de Educación Intercultural
Bilingüe

Anexo 3

Constancia de aceptación

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

EL/LA SUSCRITO (A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 311 DE LA UGEL IB-CONDORCANQUI COMPRENSIÓN DEL DISTRITO NIEVA, PROVINCIA DE CONDORCANQUI, REGIÓN AMAZONAS, QUE AL FINAL SUSCRIBE LA PRESENTE.

CONSTANCIA

Que mediante la presente se informa, que la Bachiller Marleni Taijin Nagkai identificado con DNI N° 44594695 EGRESADA de la UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, de la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN A realizado la aplicación de los instrumentos de su proyecto de investigación denominado “NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA JURISDICCIÓN DEL ALTO NIEVA, CONDORCANQUI - 2023”

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.




Leslia Aushuqui Yampis
DNI.N°76857163



Anexo 3

Constancia de aceptación

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

EL/LA SUSCRITO (A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° ~~2.8.2~~ DE LA UGEL IB-CONDORCANQUI COMPRENSIÓN DEL DISTRITO NIEVA, PROVINCIA DE CONDORCANQUI, REGIÓN AMAZONAS, QUE AL FINAL SUSCRIBE LA PRESENTE.

CONSTANCIA

Que mediante la presente se informa, que la Bachiller Marleni Taijin Nagkai identificado con DNI N° 44594695 EGRESADA de la UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, de la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN A realizado la aplicación de los instrumentos de su proyecto de investigación denominado “NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA JURISDICCIÓN DEL ALTO NIEVA, CONDORCANQUI - 2023”

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.



See
Hildita Salazar Ampam
DNI. N° 45363706
DIRECTORA



Anexo 3

Constancia de aceptación

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

EL/LA SUSCRITO (A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 308 DE LA UGEL IB-CONDORCANQUI COMPRENSIÓN DEL DISTRITO NIEVA, PROVINCIA DE CONDORCANQUI, REGIÓN AMAZONAS, QUE AL FINAL SUSCRIBE LA PRESENTE.

CONSTANCIA

Que mediante la presente se informa, que la Bachiller Marleni Taijin Nagkai identificado con DNI N° 44594695 EGRESADA de la UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, de la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN A realizado la aplicación de los instrumentos de su proyecto de investigación denominado “NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA JURISDICCIÓN DEL ALTO NIEVA, CONDORCANQUI - 2023”

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.



Adiola Akuts Pape
DNI N° 46005398
DIRECTORA



Anexo 3

Constancia de aceptación

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

EL/LA SUSCRITO (A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 319 DE LA UGEL IB-CONDORCANQUI COMPRENSIÓN DEL DISTRITO NIEVA, PROVINCIA DE CONDORCANQUI, REGIÓN AMAZONAS, QUE AL FINAL SUSCRIBE LA PRESENTE.

CONSTANCIA

Que mediante la presente se informa, que la Bachiller Marleni Taijin Nagkai identificado con DNI N° 44594695 EGRESADA de la UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, de la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN A realizado la aplicación de los instrumentos de su proyecto de investigación denominado “NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA JURISDICCIÓN DEL ALTO NIEVA, CONDORCANQUI - 2023”

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.



Chanela Jiwkam Chimpa
DNI. N°40340381
DIRECTORA (e)

Anexo 4

Cuestionario para medir el desempeño laboral



Cuestionario para medir el desempeño laboral

Instrucción Educativa: 396 Comunidad: YUWIENTSA

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Estimado/a docente, lee cada ítem y responde la pregunta que creas conveniente, recuerda que no hay pregunta correcta o incorrecta, y todas tus respuestas son importantes y se utilizarán exclusivamente con fines investigativos.

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

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
Dimensión: Logro de metas		1	4	3	4	5
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad				X	
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio		X			
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución			X		
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores	X				
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral		X			
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					X
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					X
Dimensión: Competencias		0	6	9	0	5
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades			X		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio		X			
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					X
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de posgrado			X		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio		X			
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral		X			



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio			X		
Dimensión: Rasgos de personalidad		1	2	9	0	5
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio			X		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado	X				
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores			X		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros		X			
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas			X		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros					X
TOTAL		2	12	25	4	16

Fuente: Cuba y Franco (2021)

Handwritten signature

54

Cuestionario para medir el desempeño laboral

Instrucción Educativa: 311 Comunidad: BOCA AMBUJA

Condición laboral: Nombrado () Contratado (X)

Estimado/a docente, lee cada ítem y responde la pregunta que creas conveniente, recuerda que no hay pregunta correcta o incorrecta, y todas tus respuestas son importantes y se utilizarán exclusivamente con fines investigativos.

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

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
Dimensión: Logro de metas		1	6	6	4	0
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad		X			
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio			X		
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución			X		
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores		X			
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral		X			
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores				X	
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio	X				
Dimensión: Competencias		1	6	6	0	5
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					X
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio		X			
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio			X		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de posgrado		X			
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio		X			
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral			X		



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio	X				
Dimensión: Rasgos de personalidad		1	4	0	8	5
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio	X				
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado		X			
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores		X			
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros				X	
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas				X	
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros					X
TOTAL		3	16	12	12	10

Fuente: Cuba y Franco (2021)

Marta

53

Cuestionario para medir el desempeño laboral

Instrucción Educativa: 454 Comunidad: CHIGKAN

Condición laboral: Nombrado () Contratado (X)

Estimado/a docente, lee cada ítem y responde la pregunta que creas conveniente, recuerda que no hay pregunta correcta o incorrecta, y todas tus respuestas son importantes y se utilizarán exclusivamente con fines investigativos.

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

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
Dimensión: Logro de metas			6	3	8	5
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad		X			
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio				X	
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución		X			
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores				X	
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral		X			
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores			X		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					X
Dimensión: Competencias		3	2	6	0	5
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades	X				
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio			X		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio		X			
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de posgrado			X		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					X
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral	X				



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio	X				
Dimensión: Rasgos de personalidad		2	2	6	0	5
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio	X				
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado			X		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores		X			
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros					X
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas			X		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros	X				
TOTAL		5	10	15	8	15

Fuente: Cuba y Franco (2021)

Handwritten signature

53

Anexo 5
Iconografías





