



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

**Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones
educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito
de Yarinacocha - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión
Educativa

AUTOR:

Aquino Solis, Fausto (ORCID: [0000-0001-7031-9381](https://orcid.org/0000-0001-7031-9381))

ASESOR:

Dr. Quijano Pacheco, Juan Agliberto (ORCID: [0000-00015738-6280](https://orcid.org/0000-00015738-6280))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO – PERÙ

2021

Dedicatoria

A Lino Aquino Cierta y Catalina Solis Vásquez mis queridos padres poseedores de una sapiensa sin fin, son guías y lumbreras persistentes en el camino de mi vida.

A mi esposa y mis hijos por sus motivaciones e incentivos morales que me inculcan a seguir surcando el serpenteante camino de las trochasdel éxito.

A Elí, Anastacia, Eulalia mis hermanos por sus orientaciones profesionales que me ayudaron a visualizar mejor el mundo de la investigación.

FAUSTO

Agradecimiento

A los profesionales que formaron parte de la presente investigación que me brindaron su valioso tiempo y poder concretar esa hermosa aventura de seguir por la senda de la indagación del saber.

Al eximio asesor de tesis y plana docente de esta alma mater quienes forjaron una luz con sus enseñanzas para culminar esta obra del conocimiento.

EL AUTOR

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población.....	18
Tabla 2. Categorías de la dimensión relaciones interpersonales.....	20
Tabla 3. Categorías de la dimensión desempeño profesional.....	20
Tabla 4. Categorías de la dimensión condiciones laborales.....	21
Tabla 5. Categorías de la dimensión valoración del trabajo desarrollado.....	21
Tabla 6. Categorías de la dimensión equipo directivo.....	22
Tabla 7. Categorías de la dimensión participación.....	22
Tabla 8. Categorías de la dimensión factores organizacionales.....	23
Tabla 9. Categorías de la dimensión ambiente físico.....	23
Tabla 10. Categorías de la variable satisfacción laboral.....	24
Tabla 11. Categorías de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	24
Tabla 12. Categorías de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	25
Tabla 13. Categorías de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	25
Tabla 14. Categorías de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.....	26
Tabla 15. Categorías de la variable desempeño docente.....	26
Tabla 16. Estadígrafos de satisfacción laboral y sus dimensiones.....	27
Tabla 17. Estadígrafos de desempeño docente y sus dimensiones.....	27
Tabla 18. Pruebas de normalidad de satisfacción laboral y desempeño docente y dimensiones.....	28
Tabla 19. Relaciones entre satisfacción laboral y desempeño docente y dimensiones.....	29

Resumen

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021; estudio es de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental. Con una población de 195 docentes y una muestra de 81, con muestreo estratificado proporcional. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, validado por validez de contenido y de constructo; y con un alfa de Cronbach alto la confiabilidad para la satisfacción laboral fue de 0.925 y el desempeño docente fue de 0.809. La prueba de Kolmogórov-Smirnov evidenció una distribución no normal en los datos ($p < 0,5 = 0,5$) por lo que se utilizó la prueba de Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis. Los resultados mostraron una correlación moderadamente positiva entre satisfacción laboral y desempeño docente $r = ,655^{**}$; una correlación positiva baja ($r = ,256^*$) entre satisfacción laboral y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes ($r = ,279^*$), y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ($r = ,256^*$); tiene una correlación positiva alta de $r = ,830^{**}$ entre la satisfacción laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se concluyó que la satisfacción laboral tiene una relación directa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha, 2021.

Palabras Clave: Satisfacción Laboral, Desempeño Docente, docente.

Abstract

The objective of this study is to determine the relationship between job satisfaction and teaching performance in the educational institutions of the secondary level in the urban area of the Yarinacocha district - 2021; study is applied type, correlational level and non-experimental design. With a population of 195 teachers and a sample of 81, with proportional stratified sampling. The survey technique was used and the questionnaire as an instrument, validated by content and construct validity; and with a high Cronbach's alpha, the reliability for job satisfaction is 0.925 and teaching performance is 0.809. The Kolmogórov-Smirnov test showed a non-normal distribution in the data ($p < 0.5 = 0.5$), so Spearman's Rho test was used to test the hypothesis. The results showed a moderately positive correlation between job satisfaction and teaching performance $r = .655^{**}$; a low positive correlation ($r=.256^*$) between job satisfaction and teacher preparation for student learning, teacher teaching for student learning ($r=.279^*$), and participation in management from the school linked to the community ($r=.256^*$); has a high positive correlation of $r=.830^{**}$ between job satisfaction and the development of professionalism and teacher identity. It was concluded that job satisfaction has a direct relationship with teaching performance in the Educational Institutions of the secondary level in the urban area of the Yarinacocha district, 2021.

Keywords: Job Satisfaction, Teaching Performance, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021.

La importancia investigativa surgió ante la insatisfacción y debilidad en la práctica pedagógica de los docentes lo que se tradujo en un menor rendimiento académico de los estudiantes al culminar el año escolar. Prueba de ello son los resultados menos alentadores obtenidos en la evaluación censal de estudiantes (ECE 2019) en las asignaturas de Comunicación, Matemática y Ciencia y Tecnología para los estudiantes de segundo grado de educación secundaria de la región Ucayali. La ECE 2019 son exámenes generalizadas por el Ministerio de Educación (Minedu) mediante la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC) que nos informan el nivel de aprendizaje que esperan los estudiantes de acuerdo con el Currículo de la Educación Básica (CNEB). En este sentido, los resultados son los siguientes: en el área de Comunicación se obtuvo una media (MP) de 529 ubicándolo en el nivel en inicio, en el área de Matemática se obtuvo una media promedio (MP) de 504 en el nivel inicio y, en el área de Ciencia y Tecnología tuvo una media promedio (MP) de 458 en el nivel en inicio. Aunque importantes actores están involucrados en el proceso de aprendizaje, los educadores son los actores principales en la educación y el rendimiento en el aprendizaje de los estudiantes, lo que amerita una reflexión exhaustiva.

La satisfacción laboral se considera como el resultado de que los docentes desempeñen bien sus funciones y cuando los docentes están satisfechos con su trabajo, se desempeñarán mejor y con mayor eficacia, porque se sienten apreciados, valorados, ser reconocidos, apoyados y fortalecidos en su crecimiento personal y profesional y empoderado en su trabajo. Mientras que al sentirse insatisfecho debido a la falta de oportunidades, consideración y apoyo de los directivos es imposible lograr el éxito personal y profesional.

Muñoz (1990), puntualiza que la satisfacción laboral es la sensación de

satisfacción que siente la persona cuando obtiene reconocimiento laboral, emocional y económica por realizar el trabajo que le gusta en un ambiente acogedor.

El desempeño docente, según Fernández (2008), es una serie de actividades que un educador realiza todos los días en el aula, tales como planificar sesiones, acompañar a los estudiantes, revisar evidencias, participar en grupos de interaprendizajes con sus colegas y horas colegiadas con sus directivos. Todo docente se siente satisfecho con su trabajo cuando lo aprecian por igual.

Chiroque (2006), refiere que, el desempeño docente depende de docentes bien preparados, capacitados permanentemente, con mejores salarios y condiciones de trabajo óptimos y que el docente se sienta constantemente motivados.

Con base en estas consideraciones, el propósito de este estudio fue establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021, y sensibilizar sobre el impacto de la satisfacción laboral en los docentes, con el objetivo de satisfacer sus expectativas y la optimización de estrategias que tienen un impacto significativo en el desempeño docente.

Por todas estas razones, se formuló el siguiente problema general: ¿En qué medida la satisfacción laboral tiene relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021? Los problemas específicos son: a) ¿Cómo la satisfacción laboral tiene relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021? b) ¿De qué manera la satisfacción laboral tiene relación con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021? c) ¿Cómo la satisfacción laboral tiene relación con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona

urbana del distrito de Yarinacocha - 2021? d) ¿En qué medida la satisfacción laboral tiene relación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021?

Esta investigación se justificó en la parte teórica, haciendo énfasis en la teoría propuesta por Barraza y Ortega (2009), respecto a la medición de la satisfacción laboral relacionada con el desempeño docente, proporcionando información más precisa y realizando las recomendaciones más relevantes a través de los resultados para cada institución educativa. En la parte práctica, servirá de ayuda al equipo de gestión de la entidad educativa a aclarar dudas y tomar decisiones para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño del profesor. Desde un punto de vista metodológico, los instrumentos empleados en el estudio que previamente fueron validadas y confiabilidades podrán ser empleados en futuras investigaciones que guarden relación con el tema. Finalmente, en la parte social, se indaga comprender la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, para poder realizar sugerencias o recomendaciones y buscar abogar por los docentes, considera que un docente satisfecho en su entorno laboral contribuirá a lograr el objetivo primordial, proponer una mejor calidad de enseñanza y tener docentes mejor preparados que contribuyan a mejorar las relaciones sociales.

Por consiguiente, se ha propuesto el objetivo general: Establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha-2021. De igual manera, los objetivos específicos: a) Establecer la relación entre satisfacción laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha-2021. b) Establecer la relación entre satisfacción laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha-2021. c) Establecer la relación entre satisfacción laboral y la

participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha-2021. d) Establecer la relación entre satisfacción laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha-2021.

Igualmente se ha planteado la siguiente hipótesis general: La satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha-2021. A continuación, las hipótesis específicas: a) La satisfacción laboral se relaciona directamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021. b) La satisfacción laboral se relaciona directamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021. c) La satisfacción laboral se relaciona directamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021. d) La satisfacción laboral se relaciona directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se hace referencia a estudios internacionales relacionados con este trabajo de investigación, como el trabajo de Bayulos G, et al (2019) en la tesis "Satisfacción y desempeño laborales de los docentes en la División de Misamis Occidental durante el año escolar 2018-2019. Filipinas". Concluyeron que los docentes estaban más satisfechos con la supervisión del director de escuela y la satisfacción laboral era un factor que contribuía a su desempeño laboral.

Barreno (2015) en su estudio "La satisfacción del personal docente y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Bilingüe Mayor Galo Miño Jarrín", señaló que el manejo de programas de educación continua mejora el desempeño profesional del profesor.

González & Subaldo (2015) en el trabajo llamado Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. Concluyeron, que la buena práctica de los docentes durante su labor genera satisfacción y motivan el desarrollo y la realización como persona y en lo profesional, lo que repercuten grandemente en la formación de los estudiantes.

Appleton C (2013), realizó un estudio titulado Satisfacción y desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la Unión de Iglesias Adventistas de Belice. Los resultados muestran que no hubo relación entre las autopercepciones de satisfacción laboral y el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB.

Estudios nacionales que toman ambas variables o una variable similar a esta investigación tienen las siguientes conclusiones como lo menciona Rojas R. (2019) en su tesis Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la Ugel 01, San Juan de Miraflores, 2018. Concluyó que entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en docente del nivel inicial hay una relación directa y moderada.

Gamarra K (2019) en su estudio de Satisfacción laboral y desempeño

docente en las instituciones de la Red 17, Ugel 06, Lima-2018. Concluye que esta correlación fue moderada ($Rho=0,585$), cuando mejora la satisfacción laboral igualmente mejoran los niveles de desempeño docente. Morán H (2018), en su tesis Satisfacción laboral y desempeño docente de la IE Luis Vallejos Santoni del distrito de Andahuaylillas 2018; su fin fue identificar que la satisfacción laboral se relación con el desempeño docente. Los resultados muestran que el 42,11% de los maestros casi siempre están insatisfechos con su trabajo y el 10,53% no están satisfechos con el ambiente laboral.

Valdivia (2017), en su investigación tuvo como propósito establecer que el desempeño docente tiene relación con la satisfacción laboral de los maestros del Centro Educativo Emilio Soyer-2017. Teniendo como resultados, los docentes están satisfecho laboralmente el 47,5 % casi siempre, 44,6% siempre y 7,9% algunas veces; desempeño docente, el 48,8% casi siempre, el 42,4% siempre, 7,7% algunas veces fue positivo y el 1,1% casi nunca. Llegó a concluir que el desempeño docente tiene una relación significativa con la satisfacción laboral.

Campos (2017) realizó un estudio titulado Satisfacción laboral y desempeño docente en dos instituciones emblemáticas de la Red N° 10, Ugel 03; La Victoria-2017; en el que concluyó con una rho de Spearman (0,802) y el p-valor (0,000) que la satisfacción laboral tiene una correlación directa, alta y significativa con el desempeño docente en dichas instituciones.

Del mismo modo, Núñez (2017) en su estudio Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General del distrito de Bellavista, Callao 2015. Llegó a la conclusión que un alto nivel de satisfacción laboral conduce a un alto nivel de desempeño docente.

Curi J. (2015), en su estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre los niveles de satisfacción laboral y el desempeño docente, demuestra que esto tiene implicaciones inmediatas y significativas en los Centros de educación pública de Pomabamba con un p valor = 0,000.

Dentro del contexto local, contamos con el autor Álvarez (2020), quien desarrolló una investigación sobre satisfacción laboral y educación a

distancia en docentes de la Institución Educativa Inicial N° 424 Jesús María del distrito de Manantay-2020; concluyó que no existe una correlación directa entre la satisfacción laboral y la educación docente a distancia en la mencionada institución.

En esta parte se sustenta las dos variables, la satisfacción laboral y el desempeño docente, respaldado por los investigadores, cuyos enfoques o modelos respaldan tanto ambas variables como sus dimensiones.

Respecto a los estudios sobre la satisfacción laboral docente, de acuerdo con Evans (1998), se define como la experiencia agradable que tienen los docentes al enseñar a los estudiantes en el aula.

Según, Padrón, (1995), Tejero y Fernández, (2009), citado en (Cantón, 2016), definen a la satisfacción laboral, como la persona que demuestra su entrega total como mentor y mediador de los aprendizajes y consideran que la satisfacción laboral implica tener entre otros aspectos una vocación única y un apostolado por enseñar.

Barraza y Ortega (2009), mencionan que la satisfacción laboral se correlaciona con las valoraciones del desempeño laboral y asegura que los empleados satisfechos tienden a ejecutar mejores trabajos. Destacan que la satisfacción laboral son actitudes que el trabajador demuestra mayor compromiso, responsabilidad, dedicación frente a su trabajo, repercutiendo de manera positiva y significativa en su desempeño laboral alcanzando mejores resultados en su labor.

De ello se desprende, la satisfacción de los docentes está vinculada al menor grado de alternancia en un trabajo, al encontrarse satisfecho no pensará en buscar otra alternativa laboral, más bien contribuirá con la consecución de las metas institucionales, del área que enseña y de cada uno de sus estudiantes, confirmando que un docente satisfecho logra un buen desempeño laboral.

Desde esta perspectiva, en esta investigación se consideró la clasificación sistemática de Barraza y Ortega (2009), tomando como dimensiones de la satisfacción laboral: relaciones interpersonales, desempeño profesional,

condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, equipo directivo, participación, factores organizacionales y ambiente físico; como se describen a continuación:

- ✓ Al respecto de las relaciones interpersonales, Stainback (2002), la conceptualiza como una forma de expresión de la práctica del trabajo colaborativo entre los docentes y toda la comunidad educativa, donde su rol laboral sea satisfactorio y contando con todo el personal muy motivados y prestos para cumplir sus funciones de manera idónea y construyendo un clima institucional positivo.

Rodrigo y Núñez (2010) sobre el ambiente físico dice que el entorno de trabajo permite el bienestar personal de los trabajadores siempre y cuando sea un entorno cómodo, confortable y de un diseño adecuado.

En las instituciones educativas el principal motor para determinar un buen clima entre docentes y demás integrantes es la comunicación, la comprensión, la empatía y la afectividad, componentes que determinaran las relaciones interpersonales imprescindible dentro un mismo grupo.

- ✓ Desempeño profesional, al respecto Fernández (2008), considera que la actividad pedagógica es la realización de las funciones pedagógicas del docente, que incluye la muestra del interés e iniciativa de superación profesional con el objetivo de perfeccionar su enseñanza y lograr que aprendan mejor sus estudiantes.

Montenegro, (2005) afirma, el desempeño docente es ejercer su deber profesional cumpliendo su práctica pedagógica de manera responsable en función de los intereses del estudiante considerando el contexto actuando en los diferentes espacios de la comunidad educativa de manera reflexiva.

- ✓ Condiciones laborales, según Palma (2005), es cuando la institución cumple con otorgar la logística necesaria en bienes, recursos económicos, materiales y condiciones psicosociales para que el trabajador ejecuta su trabajo correspondiente.

Peiró (1996), plantea, que para incrementar la satisfacción es indispensable mejorar las condiciones del centro de trabajo, reestructurando la organización de los cargos de la institución y los roles de este para lograr alcanzar la satisfacción institucional.

En tanto, Arbaiza (2010), refiere que el reconocimiento salarial adecuado produce una estabilidad emocional y bienestar social en el profesorado.

- ✓ Valoración del trabajo desarrollado, según Rueda (2014), los desafíos en el reconocimiento del trabajo de los docentes en el vínculo con los estudiantes, se sustenta en su adecuada y prolija práctica pedagógica que se refleje en mejorar la educación del alumno.

Vaello (2009), alude que, el docente trabaja con personas, para las mismas sin olvidar que su comportamiento social y como persona debe ser horizontal pues está inmerso en cómo se relaciona de manera inter e intrapersonal.

- ✓ De acuerdo con Barber y Mourshed (2008), el equipo directivo es fundamental para optimizar la eficacia del aprendizaje de los alumnos, en tanto sea muy proactivo en fortalecer las competencias profesionales y garantizar el mejor espacio y clima laboral, generando un desempeño idóneo de sus docentes que logre que sus estudiantes aprendan mejor Citado en Freire y Miranda, Patazca, (2018).

Santos Guerra (2013), el equipo directivo debe ser un ente promotor que logra establecer un trabajo coordinado con todos los miembros de la institución educativa, es decir, que sea un líder que a través de su entusiasmo profesional constantemente motiva instintivamente a todos en la institución educativa y se sumen reflexivamente al trabajo conjunto.

Gairín y Villa (1999), precisan al equipo directivo como un conjunto organizado y ordenado de personas que realizan funciones directivas.

En tal sentido, el director en una Institución Educativa, en el Marco del buen desempeño, tiene la misión de dirigir e integrar todos los estamentos que conforma la institución llámese los directivos, los coordinadores de áreas que trabajan de manera desconcentrada y hacer

óptimo el cumplimiento de sus roles.

- ✓ Participación, Davis (1977) considera como una responsabilidad consciente de una persona dentro de su ámbito laboral que le anima a contribuir al cumplimiento de objetivos de éste y a ser responsable con los demás.

Rodríguez (2008), refiere que la participación es considerada una estrategia dirigida y ejecutada eminentemente por el director y que sirve a las necesidades y deseos de los agremiados en términos de autonomía y de responsabilidad.

- ✓ Factores organizacionales. Robbins y Judge (2013) señala, toda organización tiene un conjunto de actividades conscientemente coordinadas por un grupo de personas quienes comparten los mismos ideales, para alcanzar los objetivos trazados.

En esta misma línea, Rosenblatt (2001), alude que los profesores más identificados son más creativos en su labor, siempre están innovando, acumulando más saberes de éxito.

- ✓ Ambiente físico, al respecto Rodríguez (2012), menciona que, trabajar en un ambiente que le brinde seguridad y sea acogedor el desempeño del docente será eficiente pudiendo extender su jornada de trabajo en ese lugar; pasando muchas horas en ese lugar; encontrando receptividad en el aprendizaje de sus estudiantes.

Según Locke (1984), los empleados se desempeñan con eficacia, cuando se les otorga un ambiente seguro y agradable y que cuente con todos los recursos necesarios para ejercer su trabajo; además que aseguren su seguridad personal y haya un control permanente.

En cuanto a la variable desempeño docente, fue abordado a partir de la visión de varios autores que se han enfocado a este contexto, Montenegro (2003) expresó, que es cuando el docente ejecuta una serie de tareas, desde su planificación curricular para elaborar sus experiencias de aprendizaje y las reuniones de trabajo coordinado con sus pares y

directivos la gestión de su institución. Además, comprende la enseñanza, la evaluación, el monitoreo y acompañamiento personalizado de sus estudiantes, y la permanente comunicación con sus padres evaluando constantemente su forma de enseñar.

Fernández (2006) considera que el desempeño docente es la capacidad de conocerse a sí mismo de manera positiva, lo cual forma parte de su práctica pedagógica, ya que realiza todas las actividades con profesionalismo y a un nivel muy alto.

Según De la Cruz (2008), el desempeño docente es el buen desempeño profesional que el docente pueda realizar, observando su comportamiento laboral y demuestre todos sus principios, valores éticos, compromiso y dedicación al trabajo y empeño por mejorar su práctica pedagógica innovadora.

De acuerdo con el MINEDU (2011), la profesión docente reconoce los siguientes estándares de buena práctica docente basados en consideraciones deontológicas y morales al participar en funciones pedagógicas que involucren a los estudiantes, el buen maestro es aquel que elabora sus planificaciones curriculares, tiene dominio disciplinar, es reflexivo, proactivo a mejorar su práctica pedagógica.

Considerando que el desempeño docente es la base para la formación del sistema educativo, el MINEDU (2012) en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBD), distingue cuatro dominios, consideradas como dimensiones en este estudio:

- a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, explica de la planificación de manera colegiada, asegurando la relación entre los aprendizajes que desean lograr entre los alumnos.
- b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, destaca que los maestros encaminen la enseñanza con el conocimiento del contenido temático utilizando competencias indicadas para que los alumnos logren aprender.
- c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, resalta que los docentes se involucren activamente, muestren una actitud democrática y de apoyo hacia el liderazgo escolar y contribuyan a

la creación de aprendizajes de calidad.

- d) Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, indica, que el docente discierne sobre su conocimiento personal e institucional y desarrolla procesos permanentes de aprendizaje individual y grupal, para establecer y afianzar su identidad y responsabilidad profesional (p.36)

III. METODOLOGÍA

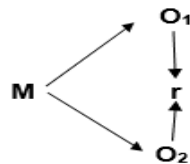
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación. La presente investigación ha utilizado el tipo aplicada. Carrasco D (2005), refiere que este tipo de estudio se caracteriza por una finalidad práctica inmediata y definida. Es decir, se investiga en función del desempeño, cambios, mejora o impacto en una parte particular de la realidad.

Diseño de investigación:

Se ha propuesto un diseño no experimenta, correlacional-causal, porque representa el nivel de correspondencia que hay entre dos o más conceptos, categorías o variables en un momento específico (Hernández Sampieri y Baptista, 2014, p. 152-157)

Para recolectar está información sobre satisfacción laboral y desempeño docente se realizó una sola medición para luego analizarlas y correlacionarlas en función de sus dimensiones. Cuyo esquema fue:



Donde:

M: 81 docentes

O₁: Satisfacción laboral

O₂: Desempeño docente

r: Relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente

La satisfacción laboral

Dimensiones: Relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, equipo

directivo, participación, factores organizacionales y ambiente físico.

Variable dependiente

Desempeño docente

Dimensiones: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Los sujetos de investigación en la población estuvieron constituidos por 195 docentes de las Instituciones Educativas de nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.174), sostiene que “la población es el conjunto de todos los casos que coinciden con determinadas descripciones”.

Criterios de selección de la muestra

Criterios inclusión

- Docentes que trabajan en los colegios que intervienen en este estudio.
- Docentes que firmaron el consentimiento informado.
- Docentes que tienen una situación laboral estable o contratado.

Criterios exclusión

- Docentes que no trabajan en los colegios que intervienen en este estudio.
- Docentes que no firmaron el consentimiento informado.
- Docentes que tuvieron una situación laboral temporal.

Tabla 1

Distribución de la población

Instituciones Educativas	Docentes	Muestra al 41.5%
I.E. N° 64668 La Perla	23	9
I. E. Yarinacocha	88	37
I.E. Húsares del Perú	14	6
I.E. Diego Ferrer	37	15
I. E. Jorge Coquis H.	33	14
Total	195	81

Fuente. Población del personal de las Instituciones Educativas

Muestra. Según, Hernández y Mendoza (2018), “Se describe a la población donde la muestra representa el resultado global”. Sobre una población total de 195 docentes, la muestra resultó 81 docentes, a quienes se le aplicó la siguiente fórmula:

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

Donde:

$$Z_{1-\alpha} = 1,96$$

N = Tamaño de población (195)

p = Proporción de éxito (0,10)

q = Proporción de fracaso p (0,90)

α = Nivel de significación (0,05)

E = Error de estimación debido al muestreo (0,05)

Aplicando la fórmula fue lo siguiente:

$$n = \frac{(1,96)^2 (195) (0,10) (0,90)}{(0,05)^2 (195 - 1) + (1,96)^2 (0,10) (0,90)} = 81$$

Muestreo. Se aplicó el diseño muestral a través de un procedimiento probabilístico estratificado proporcional a cada estrato.

Unidad de análisis, docentes de las Instituciones Educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Yarinacocha.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica, el trabajo de investigación ha utilizado la encuesta para ambas variables. Por su parte, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la encuesta es un procedimiento para registrar apuntes de manera confiable y a largo plazo”.

Instrumentos, se utilizaron dos cuestionarios: La Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) elaborado por Barraza y Ortega (2009), aplicable a este estudio y la Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño Docente, elaborado por Minedu (2012), Ficha de Acompañamiento Docente en la Estrategia-Aprendo en casa, fue adaptado en una ficha única para la presente investigación:

El primer cuestionario, en esta investigación se utilizó el instrumento que elaboraron (Barraza y Ortega, 2009), para Satisfacción laboral denominado Escala Multifuncional de Satisfacción laboral docente (EMSLD), instrumento estructurado en ocho dimensiones y 34 ítems. Las opciones previstas en la escala de Likert en este estudio fueron: Totalmente satisfecho (4), Satisfecho (3) Algo satisfecho (2), Algo insatisfecho (1) Totalmente insatisfecho (0). Con un tiempo de aplicación promedio de 20 minutos.

El segundo cuestionario, sobre desempeño docente, se elaboró teniendo en cuenta la Ficha de evaluación en el Marco del Buen Desempeño Docente que incluye cuatro dominios, considerados en esta investigación como cuatro dimensiones, según los cuales se han organizado en seis indicadores y 31 ítems. Las valoraciones de las opciones se calificaron utilizando la escala de Likert: Destacado (3), Satisfactorio (2), En proceso (1) e Insatisfactorio (0). Con un tiempo

de aplicación de 20 minutos aproximadamente.

Validez y Confiabilidad

Para (Hernández y otros 2003, p.242), “la validez se refiere a la medida en que el instrumento mide una variable de investigación”.

El primer instrumento, satisfacción laboral fue validado a través de la validez de contenido con el coeficiente de Holsti, mediante el juicio de cinco expertos, quienes coinciden en promedio que los ítems fueron muy buenos al 99% (corresponde a 0,99). Y mediante validez de constructo con el análisis factorial confirmatorio los resultados muestran que los ítems se expresan como un factor de 0,752; por lo tanto, el instrumento es válido y cumple con los objetivos del estudio. Además, ha sido constatado la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo la puntuación alta de 0,925.

El segundo instrumento, desempeño docente fue evaluado mediante la validez de contenido con el coeficiente de Holsti, que fue evaluado por el juicio de cinco expertos, que coincidieron en que los ítems obtuvieron en promedio el 99% (0,99). Y utilizando la validez de constructo con el análisis factorial confirmatorio los resultados muestran que los ítems se expresan en un solo factor de 0,578; por lo tanto, el instrumento es valioso y adecuada para los objetivos del estudio. De igual forma, la confiabilidad del cuestionario ha sido verificada con el coeficiente del Alfa de Cronbach en el que obtuvo la puntuación alta de 0,809.

3.5. Procedimientos:

- ✓ Se realizó el petitorio para que los directores de las Instituciones Educativas autoricen el estudio, explicando el propósito del estudio y el anonimato de los maestros, quienes fueron comunicados a través del Whatsapp y el correo electrónico, con el fin de brindar la información necesaria para la investigación.

- ✓ El manejo del instrumento se efectuó con Google Forms. Dicho formulario contaba con el consentimiento informado, mencionando el objeto de la investigación y manteniendo el anonimato del encuestado.
- ✓ La encuesta se llevó a cabo a través del correo electrónico, vía Whatsapp y si los participantes estaban de acuerdo con el contenido del cuestionario y comentaban positivamente sobre la contribución de la investigación, se les pedía que reenviaran la encuesta.

3.6. Método de análisis de datos

- Los datos recopilados para el análisis fueron procesados con Microsoft Excel y el software estadístico SPSS 24. Los datos fueron organizados en tablas y gráficos para las descripciones del análisis descriptivo, seguido del análisis inferencial, utilizando la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Así como las pruebas estadísticas para establecer la correlación de la satisfacción laboral con el desempeño docente y dimensiones y el Rho de Serman para comprobar la hipótesis.
- El Rho de Serman es un método para establecer la relación entre dos variables a nivel ordinal; donde la composición de la muestra puede acondicionarse por niveles (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron las condiciones éticas tales como:

- Se enfocó en un ambiente de respeto y confidencialidad, a la hora de enviar los cuestionarios, vía Whatsapp y el correo electrónico personal de los maestros, teniendo como precedente el consentimiento informado de los mismos y permiso del director de cada institución Educativa.
- Este estudio consideró los principios éticos de la participación autónoma en la investigación de los docentes. El principio de no

maleficencia de que la participación en la investigación no causará problemas a los docentes. Teniendo en cuenta el anonimato y la confidencialidad de la información recabada.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de variables y dimensiones

Tabla 2

Categorías de la dimensión relaciones interpersonales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algo insatisfecho	1	1,2	1,2
Algo satisfecho	21	25,9	27,2
Satisfecho	40	49,4	76,5
Totalmente satisfecho	19	23,5	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de satisfacción laboral

Interpretación

El análisis de la tabla 2, en la dimensión relaciones interpersonales, predomina el nivel satisfecho 49,4% (40 docentes); en menor predominio de algo satisfecho 25,9% (21); totalmente satisfecho 23,5% (19) a algo insatisfecho 1,2% (1).

Tabla 3

Categorías de la dimensión desempeño profesional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
totalmente insatisfecho	2	2,5	2,5
Algo insatisfecho	3	3,7	6,2
Algo satisfecho	15	18,5	24,7
Satisfecho	49	60,5	85,2
Totalmente satisfecho	12	14,8	100,0
Total	81	100,0	

Nota. Data de satisfacción laboral

Interpretación

Dentro de la tabla 3, en la dimensión desempeño profesional, predomina el nivel satisfecho 60,5% (49 docentes); en menor predominio de algo satisfecho 18,5% (15); totalmente satisfecho 14,8% (12) algo insatisfecho 3,7% (3) a totalmente insatisfecho 2,5% (2).

Tabla 4

Categorías de la dimensión condiciones laborales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algo insatisfecho	3	3,7	3,7
Algo satisfecho	43	53,1	56,8
Satisfecho	29	35,8	92,6
Totalmente satisfecho	6	7,4	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de satisfacción laboral

Interpretación

Dentro de la tabla 4, en la dimensión condiciones laborales, predomina el nivel algo satisfecho 53,1% (43 docentes); en menor predominio de satisfecho 35,8% (29); totalmente satisfecho 7,4% (6) a algo insatisfecho 3,7% (3 docentes)

Tabla 5

Categorías de la dimensión valoración del trabajo desarrollado

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algo insatisfecho	2	2,5	2,5
Algo satisfecho	24	29,6	32,1
Satisfecho	44	54,3	86,4
Totalmente satisfecho	11	13,6	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de satisfacción laboral

Interpretación

En relación con la tabla 5, en la dimensión valoración del trabajo desarrollado, en el 54,3% (44 docentes) prevalece el nivel satisfecho, en menor predominio de algo satisfecho 29,6% (24); totalmente satisfecho 13,6% (11) a algo insatisfecho 2,5 % (2 docentes).

Tabla 6

Categorías de la dimensión equipo directivo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algo insatisfecho	4	4,9	4,9
Algo satisfecho	26	32,1	37,0
Satisfecho	44	54,3	91,4
Totalmente satisfecho	7	8,6	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de satisfacción laboral

Interpretación

En cuanto a la tabla 6, en la dimensión equipo directivo, predomina el nivel satisfecho 54,3% (44 docentes); en menor predominio de algo satisfecho 32,1% (26); totalmente satisfecho 8,6 (7) a algo insatisfecho 4,9 % (4 docentes).

Tabla 7

Categorías de la dimensión participación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente insatisfecho	1	1,2	1,2
Algo satisfecho	13	16,0	17,3
Satisfecho	60	74,1	91,4
Totalmente satisfecho	7	8,6	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de satisfacción laboral

Interpretación

En relación con la tabla 7, en la dimensión participación, predomina el nivel satisfecho 74,1% (60 docentes); en menor predominio de algo satisfecho 16,0% (13); totalmente satisfecho 8,6% (7) a algo insatisfecho 1,2% (1 docente).

Tabla 8

Categorías de la dimensión factores organizacionales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algo insatisfecho	8	9,9	9,9
Algo satisfecho	17	21,0	30,9
Satisfecho	50	61,7	92,6
Totalmente satisfecho	6	7,4	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de satisfacción laboral

Interpretación

En relación con la tabla 8, en la dimensión factores organizacionales, predomina el nivel satisfecho 61,7% (50 docentes); en menor predominio del nivel algo satisfecho 21,0% (17); algo insatisfecho 9,9% (8) a totalmente satisfecho 7,4 % (6 docente).

Tabla 9

Categorías de la dimensión ambiente físico

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algo insatisfecho	2	2,5	2,5
Algo satisfecho	14	17,3	19,8
Satisfecho	49	60,5	80,2
Totalmente satisfecho	16	19,8	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de satisfacción laboral

Interpretación

Dentro de la tabla 9, en la dimensión ambiente físico, predomina el nivel satisfecho 60,5% (49 docentes); en menor predominio del nivel totalmente satisfecho 19,8% (16); algo satisfecho 17,3% (14); a totalmente insatisfecho 2,5% (2 docente).

Tabla 10

Categorías de la variable satisfacción laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algo satisfecho	26	32,1	32,1
Satisfecho	48	59,3	91,4
Totalmente satisfecho	7	8,6	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de satisfacción laboral

Interpretación

En relación de la tabla 10, en la variable satisfacción laboral, predomina el nivel satisfecho 59,3% (48 docentes); en menor predominio del nivel algo satisfecho 32,1% (26); a totalmente satisfecho 8,6% (7 docente).

Tabla 11

Categorías de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inicio	26	32,1	32,1
En proceso	53	65,4	97,5
Satisfactorio	2	2,5	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de desempeño docente

Interpretación

Dentro de la tabla 11, en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, predomina el nivel en proceso 65,4% (53 docentes); en menor predominio del nivel inicio 32,1% (26) a satisfactorio 2,5% (2 docentes).

Tabla 12

Categorías de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En proceso	18	22,2	22,2
Satisfactorio	47	58,0	80,2
Destacado	16	19,8	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de desempeño docente

Interpretación

Respecto de la tabla 12, en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, predomina el nivel satisfactorio 58,0% (47 docentes); en menor predominio del nivel en proceso 22,2% (18) ha destacado 19,8% (16 docentes).

Tabla 13

Categorías de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En proceso	43	53,1	53,1
Satisfactorio	31	38,3	91,4
Destacado	7	8,6	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de desempeño docente

Interpretación

Dentro de la tabla 13, en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, predomina el nivel en proceso 53,1% (43 docentes); en menor predominio del nivel satisfactorio 38,3% (31) ha destacado 8,6% (7 maestros).

Tabla 14

Categorías de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En proceso	34	42,0	42,0
Satisfactorio	43	53,1	95,1
Destacado	4	4,9	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de desempeño docente

Interpretación

Con respecto a la tabla 14, en la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, predomina el nivel satisfactorio 53,1% (43 docentes); en menor predominio del nivel en proceso 42,0% (34) ha destacado 4,9% (4 docentes).

Tabla 15

Categorías de la variable desempeño docente

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En proceso	48	59,3	59,3
Satisfactorio	33	40,7	100,0
Total	81	100	

Nota. Data de desempeño docente

Interpretación

Dentro de la tabla 15, en la variable desempeño docente, predomina el nivel en proceso 59,3% (48 docentes); en menor predominio el nivel satisfactorio 40,7% (33 docentes).

4.2. Parte inferencial entre las variables y dimensiones

Tabla 16

Estadísticos de satisfacción laboral y sus dimensiones

	Relint	Demp	Conla	Valtr	Equidi	Part	Facor	Ambfi	Satlab
N Válido	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	11,02	13,88	16,57	10,63	13,27	5,53	13,17	5,77	89,84
Mediana	11,00	15,00	16,00	11,00	14,00	6,00	13,00	6,00	90,00
Moda	12	15	16	12	15	6	15	6	95
Desviación	2,061	3,418	3,475	2,205	2,877	1,152	2,940	1,297	14,258
Mínimo	5	0	8	5	5	0	6	3	68
Máximo	16	20	27	15	20	8	20	8	132

Nota. Data de satisfacción laboral y desempeño docente

Interpretación

Dentro de la tabla 16, los datos estadísticos para la variable satisfacción laboral son: Media (89,84), mediana (90,00), moda (95), desviación (14,258), mínimo (68), máximo (132). En la dimensión de condiciones laborales obtuvo puntuación mayor en la media (16,57), mediana (16,00) y desviación estándar (3,475). Otros tuvieron las puntuaciones medias más bajas en desempeño profesional (13,88); equipo directivo media (13,27), factores organizativos media (13,17), participación con media (5, 53).

Tabla 17

Estadísticos de la variable desempeño docente y sus dimensiones

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.	Desempeño docente
N Válido	81	81	81	81	81
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	7,69	9,40	7,69	20,81	45,59
Mediana	7,00	10,00	7,00	21,00	44,00
Moda	7	10	7	24	42
Desviación	2,289	2,223	2,289	4,139	8,357
Mínimo	4	5	4	13	29
Máximo	14	14	14	33	69

Nota. Data de satisfacción laboral y desempeño docente

Interpretación

Dentro de la tabla 17, estos puntajes obtenidos en los estadígrafos para la variable desempeño docente y sus dimensiones son: Media (45,59), mediana (44,00), moda (42), desviación (8,357), mínimo (29) y máximo (69). En la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente las puntuaciones más altas fueron la media (20,81), mediana (21,00), desviación estándar (4,139) y el restante con puntuaciones menores. En la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se tiene las puntuaciones de media (9,40), mediana (10,00), desviación estándar (2,223). Se obtuvieron los mismos puntajes de media (7,69), mediana (7,00) y desviación estándar (2,289) en las dimensiones participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 18

Pruebas de normalidad de satisfacción laboral y desempeño docente y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales.	,176	81	,000
Desempeño profesional.	,230	81	,000
Condiciones laborales.	,133	81	,001
Valoración del trabajo desarrollado.	,172	81	,000
Equipo directivo.	,175	81	,000
Participación.	,275	81	,000
Factores organizacionales.	,168	81	,000
Ambiente físico.	,231	81	,000
Satisfacción laboral.	,064	81	,200 [*]
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,150	81	,000
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,130	81	,002
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,150	81	,000
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	,110	81	,017
Desempeño docente	,123	81	,004

Nota. Data de satisfacción laboral y desempeño docente

Interpretación

Dentro de la tabla 18, en la prueba de normalidad de Karmogorov-Smirnov las puntuaciones fueron en su mayoría inferiores a $<0,05=5\%$,

lo que indica que los datos de satisfacción laboral y desempeño docente y dimensiones tienen una distribución no normal ($p=0,05$), determinando una distribución no paramétrica. Esto condujo a utilizar la fórmula de Rho Spearman para encontrar la relación entre las variables nombradas y sus dimensiones.

Tabla 19

Relación entre satisfacción laboral y desempeño docente y dimensiones

Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje	Enseñan para el aprendizaje	Participación en la gestión de la escuela	Desarrollo de la profesionalidad e identidad	Desempeño docente
Coefficiente de correlación	,256*	,279*	,256*	,830**	,655**
Sig. bilateral	,021	,012	,021	,000	,000
N	81	81	81	81	81

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Nota. Data de satisfacción laboral y desempeño docente

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

El resultado del coeficiente de Rho de Spearman = ,655** y un p valor = 0,000 < 0,01), se interpretó como la existencia de una correlación positiva moderadamente significativa entre las variables, lo que llevó a aceptar la hipótesis alterna; se concluyó que en un 99% está directamente relacionada la satisfacción laboral con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha, 2021.

Hipótesis específicas:

- Hipótesis específicas 1: Habiendo obtenido con el coeficiente de Rho de Spearman = 0,256* y con una significancia p valor = 0,021 < 0,05), esto se interpreta como una correlación positiva baja; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; en conclusión, la

satisfacción laboral está directamente relacionada con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha, 2021.

- Hipótesis específicas 2: Con un resultado del coeficiente de Rho de Spearman =0,279* y una significancia p-valor =0,012<0,05), lo que explica la baja correlación positiva; se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna; concluyendo que la satisfacción laboral tiene relación directa con la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha, 2021.
- Hipótesis específicas 3: Con un resultado del coeficiente de Rho de Spearman = 0,256* y un p valor = 0,021 < 0,05), lo que se interpreta como una correlación positiva baja; aceptando la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; en conclusión, la satisfacción laboral tiene relación directa con la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha, 2021.
- Hipótesis específicas 4: como resultado del Coeficiente de Rho de Spearman = ,830** y una significancia p valor = 0,000 < 0,01), se puede establecer una correlación positiva muy alta, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; se concluyó que la satisfacción laboral en un 99% tiene relación directa con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha, 2021.

V. DISCUSIÓN

La satisfacción laboral se considera como consecuencia del buen desempeño de sus funciones, en la que un docente satisfecho se desenvuelve conspicuo y contribuye con eficacia, ya que percibe ser tomado en cuenta en su desenvolvimiento como persona y ha sido capacitado, respaldado y consolidado en su trabajo. A diferencia de quien se siente insatisfecho, sin apoyo, frustrada por muchas responsabilidades y postergación de los superiores e incapaz de desarrollarse personal y profesionalmente.

Con respecto al objetivo e hipótesis general, mediante la prueba de Rho de Spearman $\rho = 0,655^{**}$ con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,01$, se acepta la hipótesis alterna y existe una correlación positiva altamente significativa entre las variables; en conclusión, existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha, 2021.

Este resultado se relaciona con el estudio de Curi, J. (2015), en su estudio sobre satisfacción laboral y su relación con el desempeño docente, donde concluyó que se trata de una relación directa y significativa ($r_{tb} = 0,709$; $p = 0,000$). Del mismo modo, Bayulos (2019), concluyó que la satisfacción laboral de los docentes tuvo un nivel muy alto en la supervisión realizada por los directores de escuela y la seguridad laboral como un factor que contribuye a su desempeño laboral. Evidenciándose en un porcentaje mayor al 80%, donde la satisfacción laboral de los docentes en sus ocho dimensiones es satisfactoria.

Tal como menciona Barraza y Ortega (2009), explican que la satisfacción laboral, es la actitud de responsabilidad del trabajador que se deriva de los pensamientos y sentimientos que desarrolla en el trabajo, lo que influirán significativamente en su comportamiento y sus resultados.

En relación con el objetivo e hipótesis específico 1. Se tiene un coeficiente de Rho de Spearman $=0,256^*$ y una significancia p valor $=0,021 < 0,05$), que se interpreta como una correlación positiva baja; se acepta la hipótesis alterna; en conclusión, existe relación directa entre la satisfacción laboral y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes. Estudio que difiere en la investigación realizado por Rojas, R (2019), quien obtuvo un Rho de Spearman $= 0,498$ y un p valor $=0,000$ coincidiendo con una relaciona directa y moderada entre el desempeño docente y la satisfacción laboral de los docentes del nivel Inicial. Estos resultados relacionados con el desempeño docente fueron respaldados por Fernández (2008), quien señala, que son las acciones que ejecuta el docente al momento de enseñar a los estudiantes como realizar la planificación de sus experiencias de aprendizaje, el monitorea a los estudiantes, la revisión de las evidencias y las capacitaciones en las que asiste y las coordinaciones con sus colegas y directivos.

En relación con el objetivo e hipótesis específico 2. Evidenciándose que el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, predomina el nivel satisfactorio 58,0% (47 docentes); en menor predominio en proceso 22,2% (18) ha destacado 19,8% (16 docentes) sobre todo cuando mejora la satisfacción laboral. Mediante el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo $= 0,279^*$ con una significancia p valor $= 0,012 < 0,05$), el cual se interpretó como una correlación positiva baja; con lo que se acepta la hipótesis alterna; llegando a la conclusión, que existe relación directa entre la satisfacción laboral y la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes. Este estudio en comparación con la investigación de Gamarra, K (2019), concluyó que hay una relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño de los docentes, de forma moderada (Rho $=0.585$), al mejorar la satisfacción laboral, aumenta el grado de eficacia del profesor. Este fue corroborado por Barraza y

Ortega (2009), cuando mencionan que la satisfacción laboral, es uno de los resultados del trabajo de un individuo asociado a un buen desempeño laboral y asevera que un empleado satisfecho tiende a desempeñarse mejor en el trabajo.

En cuanto al objetivo e hipótesis específico 3. Se puede evidenciar en la dimensión participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, que predomina en un 53,1% (43) docentes) el nivel en proceso y en menor predominio de satisfactorio 38,3% (31) ha destacado 8,6% (7 docentes) por lo que se muestra que la satisfacción laboral está directamente relacionada con la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, al arrojar la prueba estadística un coeficiente de Rho de Spearman= 0,256* con una significancia = 0,021<0,05 expresada como una correlación positiva baja; esto condujo a aceptar la hipótesis alterna. Este hallazgo concuerda con lo planteado en el estudio de Valdivia (2017), que obtuvo un p valor de 0,000 menor que 0,05 y concluyó que el desempeño docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Asimismo, este estudio es sustentado por Davis (1977), quien considera, “La participación como el deber racional y sentir de una persona en un ambiente laboral que le motiva a cumplir las metas de manera responsable”.

En cuanto al objetivo e hipótesis específico 4, se evidenció que la satisfacción laboral se relaciona directamente con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, ya que el resultado estadístico mostró un coeficiente de Rho de Spearman =0,830** con una significancia p-valor=0,000<0,01 por lo que existe una correlación positiva muy alta; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Resultado que concuerda con lo obtenido por Campos, (2017), habiendo obtenido un Rho de Spearman 0,802 y un p-valor 0,000, concluyó que la satisfacción laboral está directa, alta y

significativamente relacionada con el desempeño docente. Se desprende, que la satisfacción laboral está directamente relacionada con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en un nivel satisfactorio del 53,1% (43). Esta es sustentada por el MINEDU, al señalar que el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente conlleva al ejercicio profesional de todos los integrantes de la comunidad educativa. Del mismo modo, Montenegro (2005), destaca que el desempeño docente se entiende como el pleno desempeño de sus funciones, las cuales están establecidas por factores relacionados con los mismos docentes, los estudiantes y el entorno y que se practica en la comunidad, la institución educativa, en las aulas y ser muy reflexivo.

VI. CONCLUSIONES

- Dentro de las variables satisfacción laboral y desempeño docente, los resultados muestran que la correlación fue positiva y moderada con un $r=0,655^{**}$; por lo que se concluye que los docentes se encuentran satisfechos del compromiso, responsabilidad y dedicación a su trabajo de docencia fruto de su desempeño pedagógico satisfactorio.
- Se evidenció con $r = 0,256^{**}$; que hay una correlación positiva baja entre la satisfacción laboral y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes, observándose que los docentes se sienten satisfecho.
- Entre la satisfacción laboral y la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes, evidencian una correlación positiva baja de $r=0,279^*$. Por consiguiente, los docentes están satisfechos con la responsabilidad en su actividad pedagógica.
- Respecto a la satisfacción laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, esta mostró una correlación positiva baja de $r = 0,256^*$.
- El análisis expuesto muestra que tiene una correlación positiva muy alta de $r=,830^{**}$ en cuanto a la satisfacción laboral y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Resultado que evidencia que los docentes se encuentran satisfechos con su realización profesional y personal desempeñándose de manera óptima en su actividad pedagógica.
- En síntesis, la hipótesis nula fue rechazada aceptando la hipótesis alterna y concluir que la satisfacción laboral está directamente relacionada con el desempeño docente en un 99 y 95%.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere actividades dirigidas a mejorar la satisfacción laboral para corroborar los hallazgos de este estudio y poder comparar la confiabilidad de su correspondencia directa, positiva y moderada entre la satisfacción laboral y el desempeño docente.
- A los maestros, exhortar a desarrollar métodos de enseñanza innovadores que ayuden a los estudiantes a lograr resultados de aprendizajes significativos y mejorar sus habilidades de aprendizaje y, por lo tanto, mejorar su desempeño pedagógico, lo que lleva a la satisfacción laboral.
- A los directores se les sugiere motivar a los docentes a trabajar con todos los miembros de la unidad educativa para mejorar su desempeño y satisfacción laboral.
- A los profesores de la institución educativa sugerir participar en GIAS (Grupos de Interaprendizaje Docente) con sus pares a nivel institucional y en redes educativas para fortalecer su desarrollo profesional y con ello mejorar la eficacia de la enseñanza y el aprendizaje generando la satisfacción en el trabajo.
- A los docentes se les exhorta planificar la práctica pedagógica de manera colegiada con sus colegas, lo que optimizará la coherencia de los aprendizajes impartidos en el aula y, autoevaluar de manera permanente su programación curricular.

REFERENCIAS

- Appleton, C (2014). Satisfacción y desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la Unión de Iglesias Adventistas de Belice, 2013. Universidad de Montemorelos.
- Álvarez, M. et al (2020). Satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la Institución Educativa Inicial N°434 Jesús María del distrito de Manantay - 2020. Universidad Nacional de Ucayali. Perú.
- Arbaiza, L. (2010). Comportamiento Organizacional: Bases y fundamentos. BuenosAires, Argentina: Cenagage Learning
- Barraza y Ortega (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Revista Electrónica Diálogos Educativos, 4-17. Obtenido de: http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2297/MAE_
- Bayulos, G. et al (2019). Satisfacción laboral y desempeño laboral de los docentes en la División de Misamis Occidental durante el año escolar 2018-2019. Filipinas. Universidad de Misamis, ciudad de Ozamiz, Filipinas.
- Campos F, (2017). Satisfacción laboral y desempeño docente en dos instituciones emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria - 2017. Lima. Perú. Universidad César Vallejo. Obtenido de: file:///C:/Users/UUsuario/Downloads/Campos_FMJ.pdf
- Cantón, I (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. Revista Lasallista de investigación, 13 (1), 214-226. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo?id=69545978019>
- Carrasco D, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos. Perú.
- Curi, J. (2018). Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas Públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.
- Chiroque, S (2006). Evaluación de los desempeños docentes. Informe N°45. Agence canadienne de développement international. Lima-Perú. Obtenido de: <https://core.ac.uk/download/pdf/143610539.pdf>
- Delgado, M (2011). Satisfacción laboral de docentes y directivos de Escuelas Adventistas de Nivel Básico, Medio y Superior de México. (Tesis de Doctorado). Nuevo León. Universidad de Montemorelos.

- De la Cruz, L (2008). Diccionario de educación. Lima – Perú.
- Evans, L. (1998). Moral del docente, satisfacción laboral y motivación. Londres: Sage Publication Company. California.
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: Un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. P, 391. Instituto de Investigación de Psicología. Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a07.pdf>
- Freire y Miranda (2014). El rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Lima. Avances de Investigación. Obtenido de: <http://www.grade.org.pe/publicaciones/1357-el-rol-del-director-en-la-escuela-el-liderazgo-pedagogico-y-su-incidencia-sobre-el-rendimiento-academico/>
- Gairín, J y Villa, A (1999). Los equipos directivos de los centros docentes. Análisis de su funcionamiento. Bilbao: ICE-Universidad de Deusto.
- Gamarra, K (2019). Satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones de la Red 17, UGEL 06, Lima-2018. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35573>
- García y Perera. (2004). El análisis de la interacción didáctica en los nuevos ambientes de aprendizaje virtual. Madrid. España. p. 3. Universidad de Sevilla. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/284141835_analisis_de_la_interaccion_didactica_en_los_nuevos_ambientes_de_aprendizaje_virtual
- González y Subaldo. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. Universidad de Valencia- España. Obtenido de: <file:///C:/User/Usuario/Downloads/Dialnet-opinionesSobreElDesempeñoDocenteYSusRepercusionesE-5249212.pdf>
- Hernández-Sampieri, R y Mendoza, P (2018). Metodología de la investigación. Ciudad de México: Editorial Mc GrawHill.
- Locke, E (1984). Social Psychology and Organizational Behaviour. En M. Gruneberg y T. Wall (Eds.). 93 – 117. New York: John Wiley and Sons.

- MINEDU. (2020). Documento Normativo: Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19. Obtenido de: http://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/733624/RVM_N_097-2020-MINEDU.pdf
- MINEDU. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima: MINEDU. Obtenido de: <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>
- MINEDU. (2011). Orientaciones para el trabajo pedagógico (OTP). Perú: El comercio S.A.
- MINEDU. (2008). Sistematización del plan piloto de evaluación del desempeño docente. Lima: USAID. Obtenido de: <https://www.yumpu.com/es/document/read/13073761/sistematización-del-plan-piloto-de-evaluación-del-desempeño>
- Montenegro, I. (2005). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio. P. 59 Obtenido de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/html>
- Muñoz, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. (Tesis doctoral). Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid Pág. 76. Obtenido de: <https://digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestiación.pdf>
- Núñez, L. (2017). Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015. Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú. Obtenido de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1791/TM%20CE-Ev%203140%20N1%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Padrón, M. (1994). Satisfacción profesional del profesorado. (Tesis doctoral). Santa Cruz de Tenerife: Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción laboral SL-SPC. Manual: Editora y comercializadora Cartolan EIRL. Obtenido de: <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>
- Peiró, J. M. (1996). Tratado de psicología del trabajo: Volumen I: La actividad

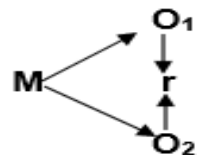
- laboral en su contexto. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Vaello, J. (2009). El profesor emocionalmente competente un puente sobre aulas turbulentas. Barcelona, España: Editorial Graó.
- Patazca, C. (2018). Comparación de la satisfacción laboral en docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Lima. Obtenido de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9220/1/2018_Patazca-Robles.pdf.
- Rodríguez, A. (2008). Psicología de los recursos humanos. Madrid, España: Editorial Pirámide.
- Robbins, S y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. Distrito Federal, México: Editorial Pearson.
- Rojas, R (2019). Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel Inicial de la Ugel 01, San Juan de Miraflores, 2018. Obtenido de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5677>
- Rueda, M. (2014). Evaluación docente: La valoración de la labor de los maestros en el aula. Revista latinoamericana de Educación comparada. Estudios e investigación. Año 5 N°6. / p. 97-106. Obtenido de: <http://www/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EvaluacionDocente-6507434.pdf>
- Rosenholtz, S., C. Simpson (1990). Workplace conditions and the rise and fall of teachers' commitment. *Sociology of education*, Vol. 63: 241-257.
- Santos Guerra (2013). Las feromonas de la manzana. Cuadernos de Pedagogía. 430. pp. 83-86.
- Stainback, S. (2002). Aprender juntos alumnos diferentes. Los equipos de aprendizaje cooperativo en el aula. Barcelona: Eumo Octaedro. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11859/vasquez_dj.pdf?sequence=1
- Vaello, J. (2009). El profesor emocionalmente competente un puente sobre aulas turbulentas. Barcelona, España: Editorial Graó.
- Valdivia, A. (2017). Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer - 2017. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.

ANEXO 1.
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA DE VALORES
Variable 1 Satisfacción Laboral	(Barraza y Ortega, 2009), indica que la satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados. Para efectos del presente trabajo, se tomará de base esta definición de satisfacción laboral.	Se evaluó la variable a través de un cuestionario (EMSLD) adaptado a esta investigación de satisfacción laboral teniendo en cuenta las dimensiones que se propuso. (Barraza y Ortega, 2009)	Relaciones interpersonales	Comunidad Educativa	1, 11 y 23	Totalmente satisfecho Satisfecho Algo satisfecho Algo insatisfecho Totalmente insatisfecho	Nominal
			Desempeño profesional	Funciones y tareas en el trabajo remoto	2, 5, 7, 22 y 26		
			Condiciones laborales	Aspectos del trabajo	3, 6, 18, 25, 28, 29 y 34		
			Valoración del trabajo desarrollado	Comunidad educativa	4, 9, 27, y 32		
			Equipo directivo	Equidad y trato	8, 12, 15, 17 y 21		
				Monitoreo			
				Solución de conflictos			
			Apoyo para el desarrollo profesional y personal				
			Participación	Toma de decisiones y trabajo concertado	10 y 31		
Factores Organizacionales	Organización escolar	13, 14, 19, 20 y 30					
Ambiente Físico	Espacios para el trabajo adecuado	16, 24 y 33					

Variable 2 Desempeño docente	En el ámbito educacional, Ralph Tyler (en Casanova, 1999), define la Evaluación del Desempeño como "El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos".	El desempeño docente se midió adaptando en un sólo cuestionario, la Ficha de evaluación en el Marco del Buen Desempeño Docente y la Ficha de acompañamiento al docente en la estrategia- aprendo en casa	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Trabajo colegiado y colaborativo docente para el desarrollo de la educación a distancia	1,2,3,4	Destacado Satisfactorio En proceso Inicio	Nominal
				Materiales y recursos educativos para el desarrollo de la educación a distancia.	5,6,7		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Seguimiento por medios virtuales a estudiantes en el desarrollo de las actividades a distancia	8,9,10,11,12		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación de padres de familia en el desarrollo de la educación a distancia	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22		
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Acompañamiento al docente por medios virtuales para el desarrollo de la educación a distancia	23,24,25,26		
				Desarrollo pedagógico por medios virtuales en el desarrollo de la educación a distancia	27,28,29,30 y 31		

ANEXO 2
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021.				
PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿En qué medida la satisfacción laboral tiene relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la satisfacción laboral tiene relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021? • ¿De qué manera la satisfacción laboral tiene relación con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las 	<p>Objetivo general Establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre satisfacción laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021. • Establecer la relación entre satisfacción laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana 	<p>Hipótesis general La satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La satisfacción laboral se relaciona directamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021. • La satisfacción laboral se relaciona directamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas del 	<p>V. Independiente Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Desempeño profesional • Condiciones laborales • Valoración del trabajo desarrollado • Participación • Factores organizacionales • Ambiente físico • Equipo directivo <p>V. Dependiente El desempeño docente</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental, correlacional-causal; cuyo diagrama fue el siguiente:</p>  <p>Dónde: M = 81 docentes de las Instituciones Educativas nivel secundario. O₁ = Satisfacción laboral O₂ = Desempeño docente. r = Relación entre satisfacción laboral y desempeño docente.</p>

<p>Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la satisfacción laboral tiene relación con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021? • ¿En qué medida la satisfacción laboral tiene relación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021? 	<p>del distrito de Yarinacocha – 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre satisfacción laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021 • Establecer la relación entre satisfacción laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021. 	<p>nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La a satisfacción laboral se relaciona directamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021. • La satisfacción laboral se relaciona directamente con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021. 	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad • Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente 	<p>Población y muestra Población, constituida por 195 docentes de las Instituciones Educativas de nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha. Muestra: Estuvo conformada por 81 docentes. La técnica muestral que se empleo fue a través de un procedimiento probabilístico estratificado.</p> <p>Técnicas e instrumentos: Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial Descriptiva: • Tablas de frecuencia</p> <p>Inferencial: Para la prueba de Hipótesis se realizó los cálculos estadísticos necesarios mediante el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.</p>
--	---	---	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

ANEXO 3

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Título de la Investigación: “Satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021”

Estimado (a) docente: El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información sobre la satisfacción laboral. Los resultados de esta investigación son anónimos. Por favor, marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta, considerando la siguiente puntuación.

Código:

Fecha:/...../.....

Gracias por su colaboración

Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho
0	1	2	3	4

N°	ITEMS	PUNTUACIÓN				
		0	1	2	3	4
RELACIONES INTERPERSONALES						
¿Qué tan satisfecho estoy con...?						
1	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes.					
2	Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución.					
3	Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución					
4	Las relaciones interpersonales que tengo con los padres de familia de la institución					
DESEMPEÑO PROFESIONAL						
¿Qué tan satisfecho estoy con...?						
5	Las actividades docentes que desempeño en estos momentos					

6	El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo					
7	La autonomía que tengo para realizar mi trabajo					
8	La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo					
9	Lo motivador que es mi trabajo					
CONDICIONES LABORALES ¿Qué tan satisfecho estoy con...?						
10	La información que me brinda en la institución con relación mis condiciones o problemas laborales					
11	Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.					
12	La forma en que me puedo promover a un puesto directivo.					
13	El nivel laboral que tengo					
14	La remuneración económica que percibo					
15	La cantidad de trabajo que se me asigna					
16	La forma en que puedo ascender de nivel salarial					
VALORACIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO ¿Qué tan satisfecho estoy con...?						
17	La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes					
18	La forma en que valora mi trabajo remoto el equipo directivo de la institución					
19	La opinión que tiene la comunidad sobre los profesores de esta institución					
20	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes					
EQUIPO DIRECTIVO ¿Qué tan satisfecho estoy con...?						
21	La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo					
22	La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo					
23	El modo en el que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución.					
24	El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.					
25	La forma en que me trata el equipo directivo.					
PARTICIPACIÓN ¿Qué tan satisfecho estoy con...?						
26	Con mi forma de participar en la toma de decisiones.					
27	La forma en que el equipo directivo y colegas toman en cuenta mis opiniones					

FACTORES ORGANIZACIONALES					
¿Qué tan satisfecho estoy con...?					
28	La forma en que el equipo directivo respeta las normas de la institución				
29	El modo en que el equipo directivo respeta mis derechos laborales				
30	El ambiente de trabajo que existe en la institución				
31	La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo				
32	La forma en que está organizada la institución				
AMBIENTE FÍSICO					
¿Qué tan satisfecho estoy con...?					
33	El espacio físico de mi hogar desde donde realizo mi trabajo				
34	La ventilación e iluminación del espacio físico de mi hogar desde donde realizo el trabajo				

Fuente. Barraza y Ortega (2009), adaptado por Aquino Solís, Fausto. (2021)

Escala de valoración	
01 - 30	Totalmente insatisfecho
31 - 60	Algo insatisfecho
61 - 90	Algo satisfecho
91 - 120	Satisfecho
121 - 150	Totalmente satisfecho

Firma



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

ANEXO 4

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Título de la Investigación: “Satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021”

Estimado (a) docente: El cuestionario tiene la finalidad de recoger información confiable acerca del desempeño docente, le solicito responda con sinceridad puesto que sus resultados permitirán proponer mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje. Es de carácter anónimo. A continuación, se le presentan varias preguntas, POR FAVOR léalas atentamente y luego responda eligiendo una de las alternativas siguientes:

Código:

Fecha:/...../

Gracias por su colaboración.

Inicio	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
0	1	2	3

N°	ITEMS	PUNTUACIÓN			
		0	1	2	3
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	En los últimos 30 días, participo en reuniones de trabajo colegiado en GIAS o Comunidades de Aprendizaje virtuales con otros docentes para intercambiar experiencias sobre mis prácticas pedagógicas en el desarrollo de la educación a distancia.				
2	Me reúno virtualmente con los docentes de la institución educativa para analizar y adecuar la planificación curricular en el desarrollo de la educación a distancia, de manera colegiada.				

3	Desarrollo juntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo de la educación a distancia.				
4	En los últimos 30 días, participo en reuniones de GIAS o Comunidades de Aprendizaje para reflexionar y autoevaluar mi desempeño en el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"				
5	Creo y uso materiales y recursos según el medio de acceso para el desarrollo de las actividades propuestas en el programa de "Aprendo en casa"				
6	Creo y uso materiales y recursos para estudiantes que no logran conectarse virtualmente de la educación a distancia.				
7	Oriento el uso del cuaderno de trabajo para el refuerzo de las actividades propuestas en las emisiones del programa "Aprendo en casa"				
8	Empleo los recursos de la estrategia "Aprendo en casa" disponibles en la plataforma educativa/ web.				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
9	Tengo identificado los medios de acceso (web, tv, radio u otros medios) de los estudiantes a las actividades de la estrategia "Aprendo en casa"				
10	Tengo identificado a los estudiantes que no accedan a las actividades de la estrategia "Aprendo en casa"				
11	Llevo un registro de cada estudiante en las actividades de la estrategia "Aprendo en casa"				
12	Llevo un registro de cada estudiante sobre el cumplimiento de las actividades y/o tareas propuestas en las emisiones de la estrategia "Aprendo en casa".				
13	Requiero asesoría para realizar el balance (logros, dificultades y acciones de mejora) sobre los avances de los aprendizajes de sus estudiantes.				
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
14	Cuento con el directorio actualizado del total de padres de familia de la I. E				
15	Logro establecer comunicación mediante algún medio, con el total de padre de familia.				
16	Tengo dificultades para brindar orientaciones a los padres de familia para que apoyen a sus hijos en el desarrollo de las actividades de "Aprendo en casa"				
17	Informo a los padres de familia sobre el avance del aprendizaje de sus hijos.				

18	He emprendido con aliados, autoridades o líderes de la comunidad alguna acción para facilitar el acceso de los estudiantes a la estrategia “Aprendo en casa”				
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE					
19	En los últimos 30 días, recibí asesoramiento pedagógico de mi director o acompañamiento en la planificación y ejecución de las actividades dentro de la educación a distancia”.				
20	En los últimos 30 días, recibí de algún especialista de la UGEL asesoramiento pedagógico para el desarrollo de la educación a distancia.				
21	En los últimos 30 días, participé en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo de la estrategia de la educación a distancia.				
22	Tengo dificultad para revisar la planificación curricular de las actividades de la educación distancia.				
23	Requiero apoyo para una mejor comprensión de los recursos propuestos por la estrategia “Aprendo en casa”, por web, tv y radio.				
24	Tengo dificultades para diseñar actividades para aclarar, complementar, ejemplificar y reforzar los aprendizajes a partir de la emisión del programa “Aprendo en casa”				
25	Requiero asesoría para diseñar actividades complementarias para sus estudiantes, según el medio de acceso a la estrategia “Aprendo en casa”				
26	Requiero asesoría para diseñar actividades complementarias a las propuestas por la estrategia “¿Aprendo en casa”, según el avance de mis estudiantes?				
27	Tengo dificultades para brindar retroalimentación a los estudiantes a partir de las actividades propuestas en la estrategia “Aprendo en casa” según el medio de acceso.				
28	Brindo retroalimentación a los estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.				
29	Tengo dificultades para brindar retroalimentación a la totalidad de los estudiantes al menos una vez a la semana				
30	Logro hacer uso de evidencias para realizar la evaluación formativa de los estudiantes.				
31	Brindo orientaciones de soporte socioemocional a los estudiantes.				

Fuente. Elaboración propia Aquino Solís, Fausto (2021)



ESCALA	ESCALA VALORATIVA	PUNTAJE
	SIGNIFICADO	
Destacado	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.	3 puntos
Satisfactorio	Se observa la mayoría de las conductas deseadas en el desempeño del docente.	2 puntos
En proceso	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel	1 puntos
Inicio	No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño	0 punto

Escala de valoración	
01 - 30	Inicio
31 - 60	En proceso
61 - 90	Satisfactorio
91 - 120	Destacado

ANEXO 5
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO CON COEFICIENTE DE HOLSTI: SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				T	S	S	A	I	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción Laboral La satisfacción laboral se define, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados. Para efectos del presente trabajo, se tomará de base esta	Relaciones Interpersonales	Comunidad Educativa	1. Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes.							X		X		X		X	
			2. Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución							X		X		X		X	
			3. Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución							X		X		X		X	
			4. Las relaciones interpersonales que tengo con los padres de familia de la institución							X		X		X		X	
	Desempeño profesional	Funciones y tareas	5. Las actividades docentes que desempeño en estos momentos							X		X		X		X	
			6. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo							X		X		X		X	
			7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo							X		X		X		X	
			8. La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo							X		X		X		X	
			9. Lo motivador que es mi trabajo							X		X		X		X	
	Condiciones laborales	Aspectos del trabajo	10. La información que me brinda en la institución con relación mis condiciones o problemas laborales							X		X		X		X	
			11. Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.							X		X		X		X	
			12. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo.							X		X		X		X	
			13. El nivel laboral que tengo							X		X		X		X	
			14. La remuneración económica que percibo							X		X		X		X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

			31. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo							X						X						X						X	
	Ambiente físico	Espacio para el trabajo adecuado	32. La forma en que está organizada la institución							X						X						X						X	
33. El espacio físico de mi hogar desde donde realizo mi trabajo										X						X						X						X	
34. La ventilación e iluminación del espacio físico de mi hogar desde donde realizo el trabajo											X						X						X						X
											X						X						X						X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./Mg.: Silvia Mabel Manzueto Pereyra DNI: 00124514

Especialidad del Validador: Docente en Educación Inicial

.....de Marzo del 2021

- TS: Totalmente satisfecho
- AS: Algo satisfecho
- S: Satisfecho
- AI: Algo insatisfecho
- TI: Totalmente insatisfecho


 Mg. Silvia Manzueto Pereyra
 C.M: 1000124514
 DIRECTORA

.....
Firma del Experto Informante



ANEXO 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO CON COEFICIENTE DE HOLSTI: DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				D	S	P	I	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente Montenegro, (2003) considera que el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno y se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Trabajo colegiado y colaborativo docente para el desarrollo de la educación a distancia.	1. En los últimos 30 días, participo en reuniones de trabajo colegiado en GIAS o Comunidades de Aprendizaje virtuales con otros docentes para intercambiar experiencias sobre mis prácticas pedagógicas en el desarrollo de la educación a distancia					X		X		X		X		
			2. Me reúno virtualmente con los docentes de la institución educativa para analizar y adecuar la planificación curricular en el desarrollo de la educación a distancia, de manera colegiada					X		X		X		X		
			3. Desarrollo conjuntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo de la educación a distancia					X		X		X		X		
			4. En los últimos 30 días, participo en reuniones de GIAS o Comunidades de Aprendizaje para reflexionar y autoevaluar mi desempeño en el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"					X		X		X		X		
		Materiales y recursos educativos para el desarrollo de la educación a distancia.	5. Creo y uso materiales y recursos según el medio de acceso para el desarrollo de las actividades propuestas en el programa de "Aprendo en casa"					X		X		X		X		
			6. Creo y uso materiales y recursos para estudiantes que no logran conectarse virtualmente de la educación a distancia.					X		X		X		X		
			7. Oriento el uso del cuaderno de trabajo para el refuerzo de las actividades propuestas en las emisiones del programa "Aprendo en casa"					X		X		X		X		
			8. Empleo los recursos de la estrategia "Aprendo en casa" disponibles en la plataforma educativa/ web.					X		X		X		X		



<p>mediante una acción reflexiva' (Salluca, 2010 p. 30).</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Seguimiento por medios virtuales a estudiantes en el desarrollo de las actividades a distancia</p>	<p>9. Tengo identificado los medios de acceso (web, tv, radio u otros medios) de los estudiantes a las actividades de la estrategia "Aprendo en casa"</p>						X	X	X	X			
			<p>10. Tengo identificado a los estudiantes que no accedan a las actividades de la estrategia "Aprendo en casa"</p>						X	X	X	X			
			<p>11. Llevo un registro de cada estudiante en las actividades de la estrategia "Aprendo en casa"</p>						X	X	X	X			
			<p>12. Llevo un registro de cada estudiante sobre el cumplimiento de las actividades y/o tareas propuestas en las emisiones de la estrategia "Aprendo en casa".</p>						X	X	X	X			
			<p>13. Requero asesoría para realizar el balance (logros, dificultades y acciones de mejora) sobre los avances de los aprendizajes de los estudiantes.</p>						X	X	X	X			
	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Participación de padres de familia en el desarrollo de la educación a distancia</p>	<p>14. Cuento con el directorio actualizado del total de padres de familia de la I. E</p>						X	X	X	X			
			<p>15. Logro establecer comunicación mediante algún medio, con el total de padre de familia</p>						X	X	X	X			
			<p>16. Tengo dificultades para brindar orientaciones a los padres de familia para que apoyan a sus hijos en el desarrollo de las actividades de "Aprendo en casa"</p>						X	X	X	X			
			<p>17. Informo a los padres de familia sobre el avance del aprendizaje de sus hijos</p>						X	X	X	X			
			<p>18. He emprendido con aliados, autoridades o líderes de la comunidad alguna acción para facilitar el acceso de los estudiantes a la estrategia "Aprendo en casa"</p>						X	X	X	X			
	<p>Acompañamiento al docente por medios virtuales para el desarrollo de la educación a distancia</p>	<p>Seguimiento por medios virtuales a estudiantes en el desarrollo de las actividades a distancia</p>	<p>19. En los últimos 30 días, recibí asesoramiento pedagógico de mi director o acompañamiento en la planificación y ejecución de las actividades dentro de la educación a distancia".</p>						X	X	X	X			
			<p>20. En los últimos 30 días, recibí de algún especialista de la UGEL asesoramiento pedagógico para el desarrollo de la educación a distancia</p>						X	X	X	X			
<p>21. En los últimos 30 días, participé en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo de la estrategia de la educación a distancia.</p>								X	X	X	X				



Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Desarrollo pedagógico por medios virtuales en el desarrollo de la educación a distancia	22. Tengo dificultad para revisar la planificación curricular de las actividades de la educación distancia.					X		X		X		X			
		23. Requero apoyo para una mejor comprensión de los recursos propuestos por la estrategia "Aprendo en casa", por web, tv y radio					X		X		X		X			
		24. Tengo dificultades para diseñar actividades para aclarar, complementar, ejemplificar y reforzar los aprendizajes a partir de la emisión del programa "Aprendo en casa"					X		X		X		X			
		25. Requero asesoría para diseñar actividades complementarias para los estudiantes, según el medio de acceso a la estrategia "Aprendo en casa"					X		X		X		X			
		26. Requero asesoría para diseñar actividades complementarias a las propuestas por la estrategia "¿Aprendo en casa", según el avance de los estudiantes?					X		X		X		X			
		27. Tengo dificultades para brindar retroalimentación a sus estudiantes a partir de las actividades propuestas en la estrategia "Aprendo en casa" según el medio de acceso					X		X		X		X			
		28. Brindo retroalimentación a sus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio					X		X		X		X			
		29. Tengo dificultades para brindar retroalimentación a la totalidad de los estudiantes al menos una vez a la semana					X		X		X		X			
		30. Logro hacer uso de evidencias para realizar la evaluación formativa de los estudiantes					X		X		X		X			
		31. Brindo orientaciones de soporte socioemocional a los estudiantes.					X		X		X		X			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./Mg.: _____

Mg. Silvia Mabel Manzueto Pereyra

DNI: *00124514*

Especialidad del Validador: _____

Docente en Educación Inicial

.....de Marzo del 2021

D: Destacado
S: Satisfactorio
P: En proceso
I: Insatisfactorio


Mg. Silvia Manzueto Pereyra
C.M: 1000124514
DIRECTORA

.....
Firma del Experto Informante

**MATRIZ DE VALIDEZ DE CONTENIDO CONSOLIDADO DE LOS
INSTRUMENTOS
(escala porcentual)**

Expertos	Instrumento Rúbrica para evaluar la Satisfacción Laboral
Dra. Flor América Alvariano Suarez	97%
Mg. Augusta Rosita Saavedra Panduro	99%
Mg. Mavila Neria Ponce Facundo	98%
Mg. Silvia Mabel Manzuelo Pereyra	99%
Mg. Nancy Gonzáles Mendoza	100%
Promedio de ponderación (99%) muy bueno	

Fuente. Ficha de validación de expertos

En el cuadro observamos, los expertos en promedio coincidieron que los ítems del instrumento son muy buenos, en un promedio de 99% (equivalente a 0,99), por consiguiente, el instrumento es válido y coherente con los propósitos de la investigación.

Expertos	Instrumento Rúbrica para evaluar el Desempeño Docente
Dra. Flor América Alvariano Suarez	98%
Mg. Augusta Rosita Saavedra Panduro	100%
Mg. Mavila Neria Ponce Facundo	97%
Mg. Silvia Mabel Manzuelo Pereyra	100%
Mg. Nancy Gonzáles Mendoza	98%
Promedio de ponderación (99%) muy bueno	

Fuente. Ficha de validación de expertos

En el cuadro observamos, los expertos en promedio coincidieron que los ítems del instrumento son muy buenos, en un promedio de 99% (equivalente a 0,99), por consiguiente, el instrumento es válido y coherente con los propósitos de la investigación.

ANEXO 7

VALIDEZ CON ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de Muestreo		,752
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1731,055
	gl	561
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,618	31,229	31,229	10,618	31,229	31,229	6,245	18,368	18,368
2	3,234	9,513	40,742	3,234	9,513	40,742	5,564	16,365	34,733
3	2,126	6,254	46,995	2,126	6,254	46,995	2,104	6,187	40,920
4	1,755	5,161	52,157	1,755	5,161	52,157	2,073	6,096	47,016
5	1,559	4,584	56,741	1,559	4,584	56,741	2,013	5,919	52,935
6	1,434	4,218	60,959	1,434	4,218	60,959	1,913	5,628	58,563
7	1,421	4,179	65,137	1,421	4,179	65,137	1,755	5,161	63,723
8	1,164	3,424	68,562	1,164	3,424	68,562	1,645	4,838	68,562
9	1,136	3,341	71,903						
10	,969	2,850	74,753						
11	,858	2,523	77,276						
12	,819	2,410	79,686						
13	,794	2,336	82,022						
14	,676	1,989	84,012						
15	,608	1,787	85,798						
16	,568	1,671	87,470						
17	,497	1,463	88,932						
18	,476	1,399	90,332						
19	,453	1,333	91,665						
20	,395	1,162	92,827						
21	,349	1,026	93,853						
22	,282	,828	94,681						
23	,268	,790	95,471						
24	,260	,765	96,235						
25	,235	,692	96,927						
26	,196	,577	97,504						
27	,172	,506	98,010						
28	,163	,479	98,489						
29	,115	,338	98,827						
30	,101	,298	99,126						
31	,096	,283	99,408						
32	,081	,238	99,646						
33	,067	,197	99,843						
34	,053	,157	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	<u>Componente</u>							
	Ral	Desem	Cond	Valor	Equip	Part	fact	Amb
i22	,738							
i21	,726							
i24	,696							
i23	,693							
i19	,655							
i18	,650							
i20	,650							
i3	,644							
i25	,611							
i15	,601							
i31	,543							
i29	,514							
i28	,457							
i9		,799						
i8		,769						
i7		,767						
i11		,760						
i6		,750						
i5		,705						
i10		,626						
i17		,552						
i4		,536						
i2			,718					
i27			,704					
i26			,442					
i34				,910				
i33				,865				
i13					,809			
i14						,760		
i1						,635		
i12						,412		
i30							,681	
i32							,497	
i16								,826

Método de extracción: análisis de componentes principales.
 Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.
 a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

CONFIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	81	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	81	100,0

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

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	34

<i>Estadísticas de total de elemento</i>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	87,06	196,809	,279	,926
i2	86,90	197,940	,247	,926
i3	87,19	191,978	,467	,924
i4	87,33	190,650	,476	,924
i5	87,16	189,586	,588	,922
i6	87,16	187,361	,619	,922
i7	87,00	191,650	,493	,923
i8	87,09	190,880	,535	,923
i9	87,10	191,490	,504	,923
i10	87,48	189,678	,631	,922
i11	87,33	191,675	,517	,923
i12	87,46	190,576	,536	,923
i13	87,07	191,894	,514	,923
i14	88,05	196,573	,217	,928
i15	87,57	190,823	,498	,923
i16	87,60	195,692	,331	,925
i17	87,21	188,793	,562	,922
i18	87,19	191,203	,600	,922
i19	87,28	193,781	,523	,923
i20	87,20	192,985	,534	,923
i21	87,25	188,613	,657	,921
i22	87,12	191,035	,686	,922
i23	87,37	191,436	,552	,923
i24	87,25	190,588	,635	,922
i25	87,12	191,235	,674	,922
i26	87,02	196,424	,397	,924
i27	87,20	195,710	,388	,924
i28	87,36	187,758	,636	,921
i29	87,19	190,653	,598	,922
i30	87,22	193,275	,486	,923
i31	87,20	191,460	,616	,922
i32	87,25	189,438	,593	,922
i33	86,95	199,698	,200	,926
i34	87,00	197,700	,270	,926

VALIDEZ CON ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,578
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1156,600
	gl	465
	Sig.	,000

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,217	16,828	16,828	5,217	16,828	16,828	4,077	13,150	13,150
2	4,061	13,099	29,928	4,061	13,099	29,928	3,496	11,277	24,427
3	2,532	8,169	38,096	2,532	8,169	38,096	3,206	10,342	34,769
4	1,826	5,890	43,987	1,826	5,890	43,987	2,857	9,217	43,987
5	1,774	5,723	49,709						
6	1,620	5,226	54,936						
7	1,356	4,375	59,310						
8	1,338	4,317	63,627						
9	1,156	3,730	67,357						
10	1,070	3,452	70,809						
11	1,019	3,288	74,097						
12	,992	3,200	77,297						
13	,869	2,804	80,101						
14	,785	2,534	82,634						
15	,715	2,306	84,941						
16	,609	1,964	86,905						
17	,542	1,750	88,655						
18	,523	1,686	90,341						
19	,447	1,443	91,784						
20	,389	1,254	93,038						
21	,339	1,092	94,130						
22	,298	,960	95,090						
23	,279	,900	95,990						
24	,247	,797	96,787						
25	,214	,691	97,479						
26	,198	,638	98,117						
27	,163	,526	98,643						
28	,135	,436	99,079						
29	,114	,369	99,448						
30	,094	,304	99,752						
31	,077	,248	100,000						

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a				
	Componente			
	Prepa	Enseñ	Part	Desa
i22	,768			
i26	,742			
i24	,711			
i23	,691			
i25	,645			
i29	,556			
i27	,543			
i28		,720		
i11		,674		
i12		,660		
i30		,641		
i31		,626		
i9		,507		
i13		,442		
i3		,392		
i8		,238		
i20			,669	
i15			,626	
i18			,607	
i17			,577	
i14			,542	
i16			,496	
i21			,489	
i19			,286	
i6				,694
i5				,566
i7				,459
i4				,451
i2				,450
i1				,433
i10				,411

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

CONFIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	81	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	81	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	31

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
j1	50,25	67,388	,283	,805
j2	50,06	69,009	,167	,808
j3	50,27	64,775	,431	,798
j4	50,32	67,921	,202	,808
j5	50,06	66,884	,346	,802
j6	50,49	66,753	,322	,803
j7	50,49	66,128	,378	,801
j8	50,04	67,611	,276	,805
j9	50,05	65,298	,462	,798
j10	50,23	67,157	,307	,804
j11	50,02	68,624	,183	,808
j12	49,93	67,994	,295	,804
j13	50,43	62,373	,657	,788
j14	50,21	66,443	,336	,803
j15	50,28	66,256	,367	,801
j16	50,60	67,592	,221	,807
j17	50,43	67,448	,272	,805
j18	50,84	67,486	,229	,807
j19	50,11	66,300	,407	,800
j20	50,85	64,553	,336	,803
j21	50,40	66,342	,300	,804
j22	50,69	68,416	,185	,808
j23	50,44	67,125	,323	,803
j24	50,41	66,819	,277	,805
j25	50,49	69,253	,095	,812
j26	50,46	66,726	,298	,804
j27	50,54	69,101	,164	,808
j28	50,11	66,625	,390	,801
j29	50,67	65,825	,404	,800
j30	50,20	68,110	,246	,806
j31	49,98	65,724	,574	,796



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 8

ESCUELA POSTGRADO

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64668 LA PERLA-YARINACOCHA

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Fausto Aquino Solis identificado con DNI 22484612, con domicilio en el jirón Los Jardines Mz E Lt 26-Yarinacocha, ante Ud. con el debido respeto digo:

Qué, siendo indispensable recoger datos para la elaboración de mi tesis titulada: "Satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel secundario zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021" para obtener el Grado de Magister, solicito a su despacho la autorización respectiva para aplicar los instrumentos de investigación dirigido a sus docentes del nivel secundaria de la institución educativa que usted dignamente dirige, el mismo que se le enviará los cuestionarios (GOOGLE FORMULARIO) en forma virtual.

Por lo expuesto:

Agradeciendo por la atención que brinde a nuestra solicitud, quedamos de Ud.

Yarinacocha, 15 de abril de 2021



FAUSTO AQUINO SOLIS

DNI: 22484612



Reibido: 16-05-21



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “LA PERLA”-
YARINACocha DE LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL CORONEL PORTILLO-PUCALLPA QUE SUSCRIBE,
EXTIENDE LA SIGUIENTE AUTORIZACIÓN:

AUTORIZACIÓN

Se autoriza al docente Fausto Aquino Solis, tesista del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo de la filial Trujillo, el desarrollo de su estudio de Investigación titulado: “Satisfacción Laboral y desempeño docente en Instituciones del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha-2021”.

Por lo tanto, se le expide la presente autorización a fin de que se otorguen las facilidades correspondientes.

Yarinacocha, 20 de abril de 2021

Atentamente,



Fausto Aquino Solis
Prof. Fausto Aquino Solis
C.M. 1010121804
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA POSTGRADO

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO FERRÈ SOSA-YARINACocha

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Fausto Aquino Solis identificado con DNI 22484612, con domicilio en el jirón Los Jardines Mz E Lt 26-Yarinacocha, ante Ud. con el debido respeto digo:

Qué, siendo indispensable recoger datos para la elaboración de mi tesis titulada: “Satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel secundario zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021” para obtener el Grado de Magister, solicito a su despacho la autorización respectiva para aplicar los instrumentos de investigación dirigido a sus docentes del nivel secundaria de la institución educativa que usted dignamente dirige, el mismo que se le enviará los cuestionarios (GOOGLE FORMULARIO) en forma virtual.

Por lo expuesto:

Agradeciendo por la atención que brinde a nuestra solicitud, quedamos de Ud.

Yarinacocha, 15 de abril de 2021

I.E. N° 64103 - TNT. DIEGO FERRE (SOSA)	
15 ABR 2021	
RECIDADO	
FIRMA:	HORA: 10.15.

FAUSTO AQUINO SOLIS

DNI: 22484612



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “DIEGO FERRÉ SOSA”- YARINACOA DE LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CORONEL PORTILLO-PUCALLPA QUE SUSCRIBE, EXTIENDE LA SIGUIENTE AUTORIZACIÓN:

AUTORIZACIÓN

Se autoriza al docente Fausto Aquino Solis, tesista del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo de la filial Trujillo, el desarrollo de su estudio de Investigación titulado: “Satisfacción Laboral y desempeño docente en Instituciones del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha-2021”.

Por lo tanto, se le expide la presente autorización a fin de que se otorguen las facilidades correspondientes.

Yarinacocha, 20 de abril de 2021

Atentamente,




Prof. Enrique Torres Rivera
DIRECTOR GENERAL
C.M. N° 1023174938



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA POSTGRADO

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA COLEGIO NACIONAL
YARINACOCHA



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Fausto Aquino Solis identificado con DNI
22484612, con domicilio en el jirón Los Jardines
Mz E Lt 26-Yarinacocha, ante Ud. con el debido
respeto digo:

Qué, siendo indispensable recoger datos para la elaboración de mi tesis titulada:
“Satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel
secundario zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021” para obtener el Grado de
Magister, solicito a su despacho la autorización respectiva para aplicar los
instrumentos de investigación dirigido a sus docentes del nivel secundaria de la
institución educativa que usted dignamente dirige, el mismo que se le enviará los
cuestionarios (GOOGLE FORMULARIO) en forma virtual.

Por lo expuesto:

Agradeciendo por la atención que brinde a nuestra solicitud, quedamos de Ud.

Yarinacocha, 15 de abril de 2021

FAUSTO AQUINO SOLIS

DNI: 22484612



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA YARINACocha-YARINACocha DE LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CORONEL PORTILLO-PUCALLPA QUE SUSCRIBE, EXTIENDE LA SIGUIENTE AUTORIZACIÓN:

AUTORIZACIÓN

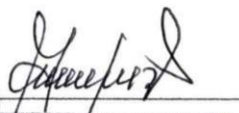
Se autoriza al docente Fausto Aquino Solis, tesista del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo de la filial Trujillo, el desarrollo de su estudio de Investigación titulado: "Satisfacción Laboral y desempeño docente en Instituciones del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha-2021".

Por lo tanto, se le expide la presente autorización a fin de que se otorguen las facilidades correspondientes.

Yarinacocha, 20 de abril de 2021

Atentamente,




Dr. Oscar Manuel Gomez Arroyo
DIRECTOR I.E. YARINACocha



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA POSTGRADO

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HÚSARES DEL PERÚ-
YARINACOCHA

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Fausto Aquino Solis identificado con DNI
22484612, con domicilio en el jirón Los Jardines
Mz E Lt 26-Yarinacocha, ante Ud. con el debido
respeto digo:

Qué, siendo indispensable recoger datos para la elaboración de mi tesis titulada:
“Satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel
secundario zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021” para obtener el Grado de
Magister, solicito a su despacho la autorización respectiva para aplicar los
instrumentos de investigación dirigido a sus docentes del nivel secundaria de la
institución educativa que usted dignamente dirige, el mismo que se le enviará los
cuestionarios (GOOGLE FORMULARIO) en forma virtual.

Por lo expuesto:

Agradeciendo por la atención que brinde a nuestra solicitud, quedamos de Ud.

Yarinacocha, 15 de abril de 2021

FAUSTO AQUINO SOLIS

DNI: 22484612



RECIBIDO.
16/4/21



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HUSARES DEL PERU”-YARINACocha DE LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CORONEL PORTILLO-PUCALLPA QUE SUSCRIBE, EXTIENDE LA SIGUIENTE AUTORIZACIÓN:

AUTORIZACIÓN

Se autoriza al docente Fausto Aquino Solis, tesista del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo de la filial Trujillo, el desarrollo de su estudio de Investigación titulado: “Satisfacción Laboral y desempeño docente en Instituciones del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha-2021”.

Por lo tanto, se le expide la presente autorización a fin de que se otorguen las facilidades correspondientes.

Yarinacocha, 20 de abril de 2021

Atentamente,



Jesús Raúl Quispe Calcina
C.M. N° 1029665625
DIRECTOR
I.E.I N° 478 - 64975 - HUSARES DEL PERU



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA POSTGRADO

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA COQUIS HERRERA-
YARINACocha

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Fausto Aquino Solis identificado con DNI
22484612, con domicilio en el jirón Los Jardines
Mz E Lt 26-Yarinacocha, ante Ud. con el debido
respeto digo:

Qué, siendo indispensable recoger datos para la elaboración de mi tesis titulada:
“Satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel
secundario zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021” para obtener el Grado de
Magister, solicito a su despacho la autorización respectiva para aplicar los
instrumentos de investigación dirigido a sus docentes del nivel secundaria de la
institución educativa que usted dignamente dirige, el mismo que se le enviará los
cuestionarios (GOOGLE FORMULARIO) en forma virtual.

Por lo expuesto:

Agradeciendo por la atención que brinde a nuestra solicitud, quedamos de Ud.

Yarinacocha, 15 de abril de 2021

FAUSTO AQUINO SOLIS

DNI: 22484612



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JORGE COQUIS HERRERA"
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CORONEL PORTILLO-PUCALLPA QUE
SUSCRIBE, EXTIENDE LA SIGUIENTE AUTORIZACIÓN:

AUTORIZACIÓN

Se autoriza al docente Fausto Aquino Solis, tesista del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo de la filial Trujillo, el desarrollo de su estudio de Investigación titulado: "Satisfacción Laboral y desempeño docente en Instituciones del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha-2021".

Por lo tanto, se le expide la presente autorización a fin de que se otorguen las facilidades correspondientes.

Yarinacocha, 20 de abril de 2021

Atentamente,




Lic. Angel Infante Pando Gonzalez
C.M. N° 1065867012
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

ANEXO 9

Código:

Fecha: / /

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: “Satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021”

El propósito de este estudio es establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios de 34 y 31 preguntas respectivamente; nos tomaremos un tiempo aproximado de 30 minutos.

No existe riesgo alguno al participar de este estudio. Sin embargo, algunas preguntas le pueden causar incomodidad. Usted es libre de responder o no.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, no recibirá ningún tipo de incentivo. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la encuesta serán codificadas usando el número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación las cuales responderemos gustosamente.

Si, una vez que usted ha aceptado participar, luego se desanima o ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación, no se realizarán comentarios, ni habrá ningún tipo de acción en su contra.

Desde ya agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el

alumno Fausto Aquino Solís. He sido informada del objetivo de este estudio que es establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2021.

Me han indicado también que tendré que responder dos cuestionarios con 34 y 31 preguntas el cual tomara un tiempo aproximado de 30 minutos.

He tenido oportunidad de efectuar preguntas sobre el estudio. He recibido respuestas satisfactorias. Entiendo que puedo negarme a participar del estudio: cuando lo desee, sin que acarree perjuicio alguno a mi persona.

Firma del participante

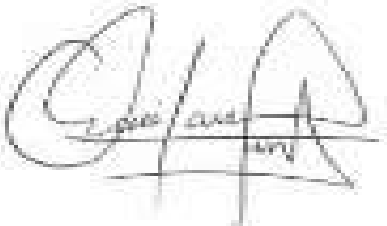


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JUAN AGLIBERTO QUIJANO PACHECO; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en
en educación con mención en docencia y gestión educativa de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: “Satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021”, del autor Fausto Aquino Solis, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Apellidos y Nombres del Asesor: QUIJANO PACHECO, JUAN AGLIBERTO	
DNI: 06580697	Firma 
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5738-6280	