



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

El marco del buen desempeño docente y la satisfacción laboral en una  
institución educativa, Ugel 05 SJL, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Ayuque Anccasi, Fredy (orcid.org/0000-0002-5337-6250)

**ASESOR:**

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

**CO-ASESOR:**

Dr. Salcedo Huarcaya, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-7831-4056)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi familia por su apoyo, a mi esposa Alicia por su constante motivación, a mis hijos: Miguel por su entusiasmo, y a mi hija Camila por ser la luz de mis ojos.

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios, a la vida y a mis padres que están en el cielo, a mi asesor, el Doctor Rommel Lizandro Crispín por su invaluable apoyo en la elaboración de la presente tesis, y a la Universidad César Vallejo, mi alma mater.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	221
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Cantidad de educadores Ugel 05	19
Tabla 2 Marco del buen desempeño docente	23
Tabla 3 Enseñanza para el aprendizaje de los educandos	24
Tabla 4 Participación en la gestión de la escuela	25
Tabla 5 Desarrollo de profesionalidad e identidad profesoral	26
Tabla 6 Preparación para el aprendizaje de los educandos	27
Tabla 7 Satisfacción laboral	28
Tabla 8 Condiciones físicas y materiales	29
Tabla 9 Beneficios laborales o remunerativos	30
Tabla 10 Políticas administrativas	31
Tabla 11 Relaciones sociales	32
Tabla 12 Desarrollo personal	33
Tabla 13 Desempeño de tareas	34
Tabla 14 Relación con la autoridad	35
Tabla 15 Contingencia de las inconsistencias MBDD y satisfacción laboral	36
Tabla 16 Kolmogorov-Smirnov	37
Tabla 17 Correlación hacia MBDD y satisfacción laboral	38
Tabla 18 Correlación entre satisfacción laboral y preparación para el aprendizaje de los educandos	39
Tabla 19 Correlación entre satisfacción laboral y enseñanza para el aprendizaje de los educandos	41
Tabla 20 Relación entre satisfacción laboral con participación en la gestión de la escuela	42
Tabla 21 Correlación de la satisfacción laboral y el desarrollo de profesionalidad y la identidad profesoral	42

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación	15
Figura 2 Distribución porcentual del MBDD	23
Figura 3 Redistribución enseñanza para aprendizaje de los educandos	24
Figura 4 Distribución participación en la gestión de coelgio	25
Figura 5 Redistribución porcentual de desarrollo de la profesionalidad e identidad profesoral	26
Figura 6 Distribución la preparación para el aprendizaje de los educandos	27
Figura 7 Distribución porcentual de satisfacción laboral	28
Figura 8 Distribución porcentual de las condiciones físicas y materiales	29
Figura 9 Distribución porcentual beneficios laborales o remunerativos	31
Figura 10 Distribución porcentual de políticas administrativas	32
Figura 11 Distribución porcentual relaciones sociales	32
Figura 12 Distribución porcentual desarrollo personal	33
Figura 13 Distribución porcentual de desempeño de tareas	34
Figura 14 Distribución porcentual de relación con la autoridad	35
Figura 15 Distribución porcentual del MBDD y satisfacción laboral	36

## Resumen

La investigación el marco del buen desempeño docente y la satisfacción laboral en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, tuvo como objetivo determinar la relación entre las inconsistencias de estudio. El tipo de investigación fue básica, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo; diseño no experimental, corte transversal. Se consideró una población censal de 82 docentes. Se concluyó que no existe relación entre la inconsistencia satisfacción laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los educandos, el valor de  $p = 0,950$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ , no existe relación entre la inconsistencia satisfacción laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos, el valor de  $p = 0,563$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ , sí existe relación entre la inconsistencia satisfacción laboral y la dimensión participación en la gestión de la escuela, el valor de  $p = 0,001$  es menor al valor de  $\alpha = 0,05$ , el nivel de correlación es baja, cuyo valor del Factor es de 0, 359, y no existe relación entre la inconsistencia satisfacción laboral y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el valor de  $p = 0,107$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ .

*Palabras clave:* Calidad, educación, desempeño docente, satisfacción laboral.

## **Abstract**

The research the framework of good teaching performance and job satisfaction in an educational institution in San Juan de Lurigancho, aimed to determine the relationship between the study inconsistency. The type of research was basic, correlational descriptive level, quantitative approach; non-experimental design, cross section. A census population of 82 teachers was considered. It was concluded that there is no relationship between the job satisfaction inconsistency and the student learning preparation dimension, the value of  $p = 0.950$  is greater than the value of  $\alpha = 0.05$ , there is no relationship between the job satisfaction inconsistency and the dimension teaching for student learning, the value of  $p = 0.563$  is greater than the value of  $\alpha = 0.05$ , there is a relationship between the inconsistency job satisfaction and the dimension of participation in school management, the value of  $p = 0.001$  is less than the value of  $\alpha = 0.05$ , the level of correlation is low, whose value of the coefficient is 0.359, and there is no relationship between the inconsistency job satisfaction and the dimension development of professionalism and teacher identity, the value of  $p = 0.107$  is greater than the value of  $\alpha = 0.05$ .

*Keywords:* Quality, education, teaching performance, job satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

El factor educativo, fue un fenómeno social complejo y cambiante ha evolucionado acorde a las permutaciones sociales, económicas, culturales, políticas y tecnológicas, la comunidad actual demanda de novedosas conveniencias de enseñar y aprender, por ende, la labor docente ha adoptado nuevos roles que caracterizan su desempeño, debido a que, la sociedad actual reclama formas educacionales funcionales, más dinámicos, y flexibles, motivo por el cual, su formación inicial resulta ser insuficiente para atender las demandas actuales, cada tiempo complejas, exigentes y diferentes. Entre las principales están: la necesidad de conectar a las nuevas generaciones con la problemática de los contextos donde viven, capacidad de dar respuesta a las necesidades educativas, deseos e intereses, tanto de educandos como de la sociedad en su conjunto (Cardona y Guerra, 2020). Esta situación se evidenció en el prolongado confinamiento obligado por la pandemia causada por la COVID 19, puesto que, los docentes tuvieron que adecuarse a un escenario virtual para el cual no estaban preparados, incluso en la usanza del conjunto de tecnologías para trabajar su labor de enseñanza. Si bien este proceso de adaptación fue temporal hasta el eventual regreso a las aulas, sirvió de una gran oportunidad para repensar, replantear el proceso de enseñanza aprendizaje y evaluar todas las dimensiones del desempeño docente (De Vicenzi, 2020, citado por Rojas et al., 2021)

El Perú, no es ajeno a esta problemática, la pandemia ha afectado notablemente la gestión educativa, causando impactos negativos en los aprendizajes de los educandos, además de acrecentar las brechas de calidad educativa. En el 2021, 140 Ugeles reportaron educandos de escuelas públicas que no accedieron a la educación a distancia, más de 301 mil educandos vieron su derecho de acceso a la educación gravemente afectado producto no solamente del cierre de las escuelas, sino de una serie de carencias estructurales, tales como la brecha digital, pobreza y otros. 581 199 educandos no tenían equipos de tecnología de información y comunicación y tampoco fueron beneficiarios con las tablets compradas por el Minedu. (Defensoría del Pueblo, 2021), por ende, la práctica pedagógica del docente fue limitada, al no contar con soporte tecnológico, a pesar de la ejecución del modelo Aprendo en Casa. En la

actualidad, se ha retornado a la presencialidad, pero a la fecha aún no se cuentan con datos suficientes, al cierre del primer semestre del año 2022, aún no se tiene con un diagnóstico claro sobre el proceso de retorno de los educandos a la presencialidad. Un acceso limitado a los sistemas de información del Minedu dificulta la gestión de la información y su utilización para la planificación institucional y pedagógica. (Consejo Nacional de Educación, 2022)

Obviamente el desempeño docente se refleja en las consecuencias de las evaluaciones a los educandos, es decir, los hallazgos de las evaluaciones a los educandos están relacionadas a las competencias desplegadas por los docentes. Menos del 10% de educandos de México, Ecuador, Chile y Perú tienen un rango completo de capacidades en comprensión lectora, competencia matemática y solución de problemas sobre altísimos recursos tecnológicos y aproximadamente el 42% de educandos latinoamericanos que participaron en el Programa para la Evaluación Internacional de Adultos (PISA) en 2018 consiguieron bajos resultados en lectura, ciencias y matemáticas. República Dominicana tuvo porcentaje elevado con 75% (OCDE, 2022), el protagonismo que tenía el docente fue un aspecto decisivo, con lo prioritario, en el aprendizaje de los educandos, en el buen funcionamiento de las escuelas y, en general, en la implementación de las políticas educativas en las instituciones educativas y, particularmente, en las aulas (Minedu, 2014), esto llevó a colegir, que si los docentes realizan adecuada práctica pedagógica en el aula, se garantizaría un buen aprendizaje en los educandos, para ello es necesario que el Estado promueva políticas multisectoriales económicamente sostenibles, que van desde la revaloración docente, hasta la permanente evaluación de los aprendizajes acorde a estándares internacionales. Sin embargo, no solo el factor docente, fue el determinante para la mejora de los aprendizajes, se requirió la confluencia de esfuerzos, se necesita mayor atención y disposición para la implementación de políticas sociales y multisectoriales a largo plazo (Alarcón, 2012)

En el Perú se ha dado algunos pasos importantes. La ley de Reforma Magisterial promulgada en el año 2012, ha posibilitado que 243 602 docentes (Minedu, 2019) se encuentren en calidad de estables en IIEE estatales de Formación Básica y Técnico de Producción encontrándose en una misma normativa de trabajo y en una profesión con ocho niveles y cuatro espacios de

ocupación, hacia una percepción a méritos; y 148 322 docentes (Minedu, 2019) que no están incluidos en la Ley de Reforma Magisterial, a pesar de desempeñar, en el aula la misma función que los docentes nombrados. Así como, se ha delimitado las funciones que cumplen los docentes y directivos, las cuales se rigen por los documentos normativos: El marco de buen desempeño docente, y el marco de buen desempeño del directivo, estos dispositivos legales, instauran y delimitan las capacidades de expertos exigiblemente como docente y al director de manera respectiva. Además, los 2 marcos, permiten orientar la alineación profesoral como valoración del trabajo.

Si se considera a los docentes como un elemento esencial hacia el beneficio de la eficacia de la educación, se debe entender entonces, la importancia del bienestar personal, social y profesional, en la satisfacción de desempeñarse en la función docente. El trabajo ocupa una posición central en la vida de las personas, el papel que desempeña un puesto de trabajo en la vida de una persona tiene una alta prioridad. Además, el nivel de satisfacción que una persona experimenta como resultado de su trabajo puede tener un efecto significativo no sólo en el individuo, sino también en los que interactúan con él (Griffin, 2010, citado por Ramery-Gelpi, 2016)

Con problemática descrita, permitió hacer la siguiente pregunta ¿Qué correlación hay hacia el marco buen desempeño docente (MBDD) con satisfacción laboral de educadores una IE de SJL?

La referencia a justificación, está fundamentada en las inconstantes: MBDD con satisfacción laboral, cuales se sustentan en teorías pedagógicas, contribuyendo de esta manera, en el análisis y ampliación de la indagación y siendo de interés como relativo de bibliografía artículos y estudios posteriores. En justificación práctica, se sostuvo que estuvo ligada a establecer la atribución de MBDD y satisfacción laboral, lo cual permitió evidenciar de representación sistemática los hallazgos, los mismos que sirvieron para futuras discusiones de indagaciones ejecutadas por docentes en el área educativa. Se justifica en la perspectiva metodológica, ya que las conclusiones tienen un punto de partida por el manejo de cuestionarios fiables y eficaces refrendados por el dictamen de expertos, y sirvieron para coger datos descriptivos e información contribuyendo a la corporación científica en el ámbito de la educación.

De esta forma, la tesis hubo a modo de OG: determinar la correlación hacia el MBDD y satisfacción laboral en una institución educativa, Ugel 05, 2022 y como OE: determinar la correlación hacia satisfacción profesional con preparación para el aprendizaje de educandos; comprobar la correspondencia hacia satisfacción laboral y enseñanza para el aprendizaje de educandos; determinar la correlación hacia satisfacción laboral y participación en la gestión de la escuela; y determinar correlación de satisfacción laboral y desarrollo de la profesionalidad y el compromiso del profesor.

Hipótesis general se planteó de la siguiente manera: El MBDD docente tiene correlación con satisfacción laboral de IE de SJL, se presentaron las siguientes HE: Hay correlación hacia satisfacción laboral y preparación para el aprendizaje de los educandos, hay correlación hacia satisfacción laboral y cultura para aprender de educandos, hay correlación hacia satisfacción laboral e integración en gestión del colegio; y hay correlación de satisfacción laboral y desarrollo de la profesionalidad y el compromiso profesoral en una IE.

## II. MARCO TEÓRICO

Buscando pesquisas de artículos previos se localizó en el rango mundial a Duran (2020) Colombia, realizó un estudio transversal, cuantitativo, descriptivo y explicativo con base en cuestionarios, de los cuales se desprendió que la calidad de las interrelaciones, tanto a nivel familiar, como a nivel laboral, especialmente del equipo de área y el contar con tiempo suficiente para el descanso y la recreación, condicionaron de forma indudable la satisfacción laboral de los educadores, puesto que, les llevo a sentirse a gusto con la labor pedagógica, en cuanto a realización personal y a valoración social del aporte que hace a la sociedad, reconocimiento o estatus que también condiciona el nivel de satisfacción.

Por su parte, Ramos (2018) México, en su tesis tuvo el objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de esta institución de educación superior pública y cómo está impactó en la calidad de la educación, el instrumento utilizado fue una entrevista semiestructurada aplicadas a 47 docentes, se empleó el método cualitativo por medio del estudio de caso, se concluyó que la satisfacción laboral repercutió en la calidad de la educación que se impartió en este instituto tecnológico.

Asimismo, Galvis et al., (2020) Colombia, en la pesquisa tuvo como objetivo determinar los elementos y condicionamientos que restringieron la culminación de una instrucción satisfactoriamente excelente, con diseño de encuesta cualitativa y cuantitativa, muestra 31 docentes, relación entre los campos de la educación y la constitución de los condicionamientos de labor pedagógica permitieron una conexión hacía el hombre con la realidad del trabajo.

Estudio realizado por Ramery-Gelpi (2017) también encontró la complacencia laboral de directores escolares y educadores de colegios secundarias de Orlando, Florida, la tesis doctoral tiene como objetivo comparar los niveles de satisfacción laboral de los directores escolares y docentes. Se evaluaron diversos aspectos relacionados con la satisfacción laboral: deberes, autoridad, recursos, desarrollo profesional y ambiente institucional. La investigación se llevó a cabo en varias escuelas secundarias ubicadas en el este de Orlando, Florida. Una muestra de 293 docentes como resultado de la investigación, se plantean varias recomendaciones con el fin de mejorar la

práctica profesional. La satisfacción del personal docente impulsará el crecimiento en varios aspectos de la educación porque la satisfacción laboral juega un papel importante en el desempeño individual y la productividad en una organización.

A nivel nacional, Núñez (2017) el fin de la tesis fue estudiar la correlación hacia la satisfacción docente y labor pedagógica en el Instituto Educación Pública Público Prado Bellavista distrito Callao, 2015. La investigación se realizó bajo un enfoque metodológico cuantitativo, tipo de investigación básica o sustantiva, un diseño no experimental descriptivo correlacional transversal. La población está constituida por 134 docentes y la muestra es de 100 docentes. La técnica utilizada fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, a saber, satisfacción laboral y desempeño docente, cada uno de los cuales totalizó 50 ítems, este estudio concluyó que, a mayor satisfacción laboral, mayor desempeño docente.

Zeballos (2019) la investigación tuvo el objeto: establecer correlación que hay hacia satisfacción laboral y desempeño profesional en la IE Daniel Alcides Tacna, esta indagación correspondió a la tipología de estudio básico, no empírico, rango descriptiva relacional, nivel transaccional; debido a que permitió establecer la existencia relacional hacia las inconsistencias de la tesis. La porción de la población quedó formada por 35 educadores. La técnica fue recoleccionar información mediante instrumentos usados como cuestionario acerca la satisfacción laboral y desempeño profesional. Llegando a la terminación que; la satisfacción profesional se correlacionó de manera significativa hacia el desempeño profesional alcanzando correlación una valoración de 0,733 con p igual 0,000; que fue rango de significación elegida (0,005), identificando la correspondencia alta positiva.

Campos (2017) Perú, en su tesis, tuvo como fin establecer correlación de satisfacción laboral y desempeño pedagógico hacia solución a problemas de las IIEE referidas. La tesis respondió a tipo básica y diseño no experimental, relacional de alcance transaccional, habiéndose usado instrumentos con escala Likert como cuestionarios de colección de información con muestra 140 educadores de 2 Colegios Emblemáticos de Red N°10, Ugel 03. Luego de haber realizado la síntesis y exégesis de los hallazgos a través de relación de Spearman, se llegó a determinar que la complacencia en el trabajo se

correlaciona directamente hacia el desempeño profesoral en 2 Colegios Emblemáticos, Ugel 03, del distrito victoriano en 2017; habiéndose conseguido un Rho de correlación = a 0,802 y p valor = a 0,000.

Así mismo, Valdivia (2017) Perú, cuyo objeto de pesquisa fue verificar cómo se relacionó el desempeño profesional con satisfacción laboral en educadores del colegio Soyer, con la especificidad que educadores de escuela solo cuentan con un rango intermedio. El modelo fue indagación cuantitativa, descriptiva relacional, no empírica. La cantidad poblacional fue formada con 84 educadores, se tomó una muestra con 68 personas, obtenida aleatoriamente, a través de encuesta de 21 enunciados aplicada con un rango de 5 subcategorías de contestaciones referentes a las dos inconsistencias. Este cuestionario hubo alta fiabilidad de 0.906. Se efectuó síntesis de acuerdo a hallazgos del cuestionario, alcanzando con manifestación física de 91,1% apoyó o consideró de forma positiva las guías requeridas y los estándares propuestos en cuestionario; esto se amplifica y contrasta ampliamente usando el chi cuadrado. Se culminó que la labor profesoral se corresponde de modo significativo y satisfacción de la profesión de educadores en las presentes organizaciones de educación.

Palomino (2020) elaboró la pesquisa con el propósito de examinar la correlación mediante el clima organizativo y el desempeño profesoral de IIEE en Formación Urbana Huanuqueña, se aplicó con orientación cuantitativa descriptiva y asociativa, muestra 86 profesores escogidos por muestreo aleatorio probabilístico, respondiendo dos escalas cuyos resultados indicaron moderado, directo, positivo e intermedio elementos del clima organizativo: el contexto del aula, conducción de compromisos, interrelaciones sociales, liderazgo, ponderación emocional y logro pedagógico. Se correlacionó de manera, directa, débil y moralmente positiva sobre el rango de comunicación y formas de liderazgo hacia la eficacia de la enseñanza, rechazando las hipótesis nulas, teniendo en cuenta la coexistencia una correlación directamente, por el clima organizativo y el desenvolvimiento pedagógico en las IIEE huanuqueñas, se asumió que con un clima organizativo favorable también se incrementará la buena labor docente.

Huaita y Luza (2018) tesis presentó objetivo: Evidenciar incidencia de clima y satisfacción laboral en la labor profesoral, este hallazgo fue descriptivo, diseño correlativo, de corte transversal, con participantes 103 docentes de localidad

Barrios Altos, proporcionando a modo de consecuencia 48% satisfecho y un 57% con clima laboral óptimo, complementando las consecuencias y el desempeño correlacionado con el rango docente se encontró que hay una correlación entre las 3 inconsistencias.

Gálvez, et al., (2018), con el propósito de preparar para el proceso aprendizaje de los educandos en el MBDD, una encuesta realizada en la capital limeña entre cuatro IE, seis personal directivo y noventa y cuatro docentes en activo encontró que el 53% presenta un buen desempeño docente, lo que evidencia un bajo rango de labor docente. desempeño asociado a la preparación para el aprendizaje que no se condice con el MBDD, mostrando que la habilidad de poseer una buenísima satisfacción en cuanto al desempeño es aún baja, el educador necesita ser evaluado de manera holística, alejándose del enfoque de reflexión docente.

También en Arequipa, Cisneros (2016), en su trabajo investigativo tuvo como fin evaluar el desempeño profesoral cruzando con el acompañamiento pedagógico en rango de formación primaria de las Ugeles arequipeñas, donde se realizó un estudio acerca del desempeño profesoral mediante el acompañamiento pedagógico, con colaboración de 129 educadores en la cual se constató que el 86 por ciento de los educadores manifestaron no satisfacción en trabajo, manifestando insatisfacción generalmente sobre la valoración del desempeño, ya que exponen solamente lo académico del educador, sino el rol integrador adonde los hallazgos actuales son discutibles y rezagan del contexto regional.

Estudio de satisfacción laboral y rendimiento académico universitario (Ramírez et al., 2020), el objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de la Facultad de Educación, Derecho y Enfermería de la Universidad Nacional de Hermilio Valdizan. De esto se puede concluir que el valor p general para todas las estadísticas fue superior a 0,05, lo que indicó que no hay evidencia de una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente.

Se profundizó la definición satisfacción laboral, partiendo de premisa de que la satisfacción es sinónimo de felicidad plena, y para alcanzar esa felicidad, por supuesto, hay que trabajar. Discurso de Pepe Mujica en 2012, así trabaja más

que antes en relación a los trabajadores. ¿Por qué? y uno se hace esta pregunta: ¿Es ese el destino de la vida humana?

Al presente no concurre una concepción unificada que lo precise, ya que la coincidencia ha alterado con el tiempo y por el autor mismo. No obstante, se pueden igualar 2 aproximaciones ordinarias a esta precisión: En primer lugar, los autores entienden que es un sentimiento, estado o escenario emocional, una contestación de emociones a la labor, a iniciar las síntesis de las condiciones. Consideraron la complacencia laboral como un resultado de la evaluación constante de los deseos de las insuficiencias del empleador en el contexto real de labor. Al momento de evaluar el desempeño de una determinada organización, actualmente es fundamental considerar aspectos de bienestar y salud en el trabajo, ya que la calidad de vida laboral y el estado de salud física y mental asociado repercuten en la organización (Gil-Monte y Peiro, 2003).

Según la Real Academia Española (RAE) el término satisfacción se refiere a acciones y efectos satisfactorios o satisfechos, razones, de tal forma que se obtiene confianza o seguridad de ánimo.

Para entender y conocer el rango de satisfacción laboral, hay que medirlo, para lo cual, hay que precisar las dimensiones de la inconsistencia. Con el correr del tiempo, se efectuaron muchos estudios que trasladaron a la aparición de componentes que contribuyeron a la complacencia de los empleados.

Herzberg y la Teoría del elemento biológico: estableció que la complacencia y la incomplicencia rigen el comportamiento de los profesionales de la educación, y ambos son provocados por elementos como la estimulación y la responsabilidad de manera respectiva. Él se refirió a la satisfacción del trabajo personal en función de 2 tipologías de razones o elementos consecutivos mediante: Reconocimiento, responsabilidad, independencia hacia trabajo, promoción y logro. De esta forma, estos elementos están relacionados con el inicio de los compromisos docentes y los sentimientos de necesidad relacionados con el incremento personal y la satisfacción personal. A lo contrario, la insatisfacción genera por la falta de llamados elementos exógenos presentes en ambiente de trabajo. Estos elementos no conducen a la satisfacción, sin embargo, previenen la insatisfacción y contienen: Salario y beneficios, supervisión, políticas

y organización de la empresa, entorno físico, relaciones con los colegas y seguridad en el trabajo. (Manso, 2022)

La oportunidad previene la insatisfacción laboral, sin embargo, no impide que un individuo esté plenamente satisfecho porque el bienestar se origina como respuesta de elementos, ajenos al trabajo o al contexto laboral, que tienen sentido para los trabajadores hacia la interrelación con el proceso individual. En conclusión, es primordial ubicar las razones del desempeño del trabajo para indagar la satisfacción de la labor.

Otra teoría importante es la teoría de la higiene motivacional, presente en 2 doctrinas revolucionarias. La primera es que, por ser la satisfacción e insatisfacción laboral dos dimensiones distintas e independientes, las estrategias de motivación que se han utilizado, como mejorar las relaciones humanas, aumentar los incentivos salariales y establecer condiciones de trabajo adecuadas, son inadecuadas; porque no generan mayor motivación. La segunda idea es sostener que los meros aumentos de salarios, sin preocuparse ni tener las circunstancias en que se ejecutan ocupaciones, no sirven para incentivar; en la medida en que el peculio es el elemento estándar en el lugar de la labor, pronto pierde la cabida de motivación, consiguiendo incentivar erróneamente a aspirar a mayores expectativas en cuanto a futuros períodos de ajuste salarial. (Manso, 2022).

Asimismo, está la teoría de los eventos situacionales, además de proponer la satisfacción y su resultado de las peculiaridades y de las circunstancias, se circunscriben las peculiaridades de cada acontecimiento, que de modo los aspectos de la labor particular al que aspira el colaborador interno, como: Supervisión, salario, restricciones laborales, oportunidades de ascenso y políticas laborales en el lugar de trabajo; obviamente enmarcan la comunidad social, derecho económico, periodo de recreación, normativa, etc. Los aspectos situacionales, fueron elementos de trabajo que el empleado no había considerado de manera previa y que ocurrieron al aceptar el trabajo, por ejemplo: Espacio independiente para perfeccionar una labor agradable (auténtico) y perjuicio a la máquina en sitio de construcción (contradictorio), como lo afirmó Gamboa, (2015) Por ejemplo, lo dicho anteriormente demostró que en el Perú el tema de los pagos a educadores es complejo. Los salarios de los profesores suelen ser fijados, con

fluctuaciones menores según el desempeño o el contexto laboral (UNESCO 2020).

La proposición general de la complacencia laboral estableció que se alcanza medir, unidireccional o multidimensionalmente. El primero consiste en prestar atención la complacencia laboral, decir, la condición ordinaria del colaborador interno mediante su labor, encuestando al empleado en general sobre su satisfacción laboral. Asimismo, el segundo el enfoque multidimensional utilizó conjunto de aspectos que se alcanzan estimar para deducir la satisfacción laboral de colaborador interno (Cantón y Téllez, 2016).

La orientación habitual al examinar la satisfacción laboral es una orientación unilateral que asume como objeto fijar el rango de complacencia de trabajador en función a una síntesis exhaustiva de su condición de trabajo. Proporcionando un procedimiento frecuente y no muy complicado, determinando la satisfacción observada por colaboradores internos, basado en las rutinas de varios, es lo competentemente meritorio como para recomendarlo solo para su consideración en la investigación. Para Güell (2014), una metodología frecuentemente utilizada para establecer la satisfacción en el trabajo para esta orientación se denomina como "puntaje total particular" y consiste en formar una sola interrogación: "Tomando en cuenta todo en todos los contextos laborales, ¿cuál es el rango de satisfacción?" los trabajadores manifestaron la respuesta manejando una escala Likert sin tomar en cuenta los elementos de satisfacción individuales.

En cuanto a la orientación multidimensional, la satisfacción laboral se entiende a través de la evaluación que se brinda a los desiguales contextos por las que atraviesa el empleado, además menciona las diferentes apariencias que acomodan la satisfacción laboral, facetas que difieren tales como: La representación de trabajar, el aspecto emocional de la persona evaluada, etc. Los siguientes elementos se reconocen de modo cuantificado y rápidamente se calculan las premisas y de esta manera reciben una calificación de satisfacción laboral global (Gil-Monte y Peiro, 1999).

Hay diversos estudiosos que fundamentan esta orientación multidimensional para estimar la satisfacción laboral, con numerosos elementos, características que coligen entre todos. Así se consigue precisar la satisfacción

laboral: un modo o predisposición congruentemente constante hacia el trabajo, basada en los conocimientos y emociones que el empleado tiene a partir de su propia vivencia laboral. Estos rasgos se establecen en ambiente laboral en la cual se trabaja y están rectamente relacionados con el desempeño, en otras palabras, un trabajador eficientemente es un trabajador feliz y satisfecho (León, 2018).

La actividad de enseñar está explícita por un punto de interrelaciones y relaciones. Para facilitar esta complicación, se logran reflexionar 3 tipologías de elementos: los afines con el mismo educador, los concernientes con los educandos y los coherentes con la situación contextual. Los elementos de contexto son ilimitados, pero, se obtienen 2 rangos: el contexto organizacional, cuyos factores se logran reformarse con 2 objetivos primordiales: el contexto y la organización del plan educativo. El contexto de la localidad, constituye 2 factores trascendentales: lo material y los individuos. Se requiere un contexto físico en estado excelente, proporcionada con novedosas bases didácticas, con mirada caracterizada y una misión clara que consienta a los educadores organizar con grandes triunfos las acciones (Martínez-Chairez et al., 2016).

Aproximándonos a la definición conceptual del desempeño docente, encontramos una serie de precisiones, tomando en cuenta las distintas visiones y perspectivas sobre el quehacer del docente en la escuela.

El desempeño del profesor es una concepción construida conforme a muchísimas características que lo precisan. En tal sentido, se encuentra la terminología “desempeño” se estima como indicación a una actividad, que responde a las actividades profesoraes. Con el fin de precisar el concepto se identifica que éste toma sentido en función de los componentes que se le atribuyen, así como de la forma en la que se le juzgue; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente es el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza (Martínez et., al, 2017).

Ahora bien, si se habla de un buen marco del desempeño docente, cabría la posibilidad de cuestionarse sobre un mal desempeño docente, que sería la práctica contraria al buen desempeño. El maestro es una construcción social

estatal (Tenti, 1999), debido a que, históricamente los gobiernos o estados han promovido su desempeño en base a políticas educativas.

Para el Ministerio de Educación del Perú, el MBDD define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Vale decir, es la visión y las expectativas que tiene el Ministerio sobre sus docentes, hacia lo que se quiere proyectar en las aulas, hacia sus educandos, realizando un esfuerzo por alcanzar la calidad y la equidad en la educación.

El MBDD se basó en la visión educativa de un país, Esta documentación de comisión se presentó en forma de checklist y contiene 4 áreas que se desarrollan en indicadores, logros que garantizan una enseñanza óptima y saludable. Son acuerdos técnicos y mutuos, se realizan hacia el Estado, los educadores y la comunidad social para que los educadores públicos puedan en la profesión someter estas capacidades y así lograr los objetivos como aprender de los educandos. Por tanto, es un instrumento estratégico en un proceso integrado para desarrollar al educador. (MBDD, 2012)

Conseguir el propósito propuesto se requiere la colaboración de la mayoría los educadores. Para Gálvez y Milla (2018), elementos que comprueban los ámbitos en los que los educadores efectúan sus investigaciones. Esta tesis es muy variada, se pueden derivar cuatro elementos: las actividades del docente hacia sí; lo que hace en la clase y otros entornos de aprender; lo cual se lleva a cabo en desenvolvimiento del entorno de la escuela y su desempeño en la situación de la sociedad y cultura. La mayor parte de los elementos son visibles y poseen una enérgica correlación con el desempeño del educador, siendo el docente el único responsable de su desempeño.

Corresponde al educador empoderarse de la perspectiva y práctica institucional y apropiarse de sus actitudes e ideologías. Los docentes fueron fragmento de la formación educativa y está abierto a los estereotipos y destrezas. El trabajo particular cobra resentido hacia la contribución de finalidades y metas institucionales. El compromiso profesoral de un docente se atribuye en mayor evidencia en contextos comunales y profesionales que propiciaron (MBDD, 2012).

Un aspecto importante es la formación inicial de los docentes, que tiene como objetivo hacer más atractiva la carrera docente en el Perú. Dado el bajo

valor social de la carrera, el uso de estrategias de difusión encaminadas a presentar los beneficios profesionales a alcanzar y las medidas para asegurar su cumplimiento es un punto clave en la formulación de una propuesta de programa social (Shock et al., 2015).

Bazo (2019) en los tiempos actuales los docentes no simplemente tienen que alternar de instruirse con novedosas técnicas para un mejoramiento de estimular, sobre todo tienen que adquirir nuevas informaciones, el docente tiene que lidiar con el proceso enseñanza-aprendizaje de educandos.

Cuenca (2020) el docente debe enseñar y mientras más debe enseñar, más debe estar al corriente del saber, en la cual los nuevos conocimientos son el soporte de su mensaje, y en realidad no solamente teoría además implementar práctica. El objetivo de maestros es recobrar el papel de educador, someter la habilidad de enseñar. Las metodologías novedosas forman que el maestro avance, diversas oportunidades que le permiten experimentar el éxito y hacer importantes contribuciones personales y sociales.

Para la sociedad, los buenos docentes son responsables y están determinados por elementos correlacionados con los educadores, los educandos y las situaciones, y muchas áreas, incluidos los contextos sociales y culturales, las comunidades educativas, los entornos del aula, la política y los educadores, es un docente en ejercicio mediante la actividad del pensamiento. Esta actividad pensativa acerca del propio desempeño admite retroalimentar de manera habitual que produce mejorías en la praxis y, por tanto, está asociada a eficiencia educativa (Minedu, 2019).

El desempeño de un docente demanda la presencia de un vínculo de requisitos, requisitos individuales y facilitar el logro de sus funciones laborales, cuya variedad el docente despliega en actividades docentes profesionales correspondientes a la finalidad de la actividad educativa desarrollada a través de actividades. y calidades profesionales, condiciones que se presentan como determinantes esenciales para la adecuada realización de estas acciones.

Profunda familiaridad con la materia que se va a enseñar, es decir, el sistema de contenido de última generación para la materia. Preparación imprescindible y actualizada, avalada por un profundo conocimiento del ámbito educativo. Desarrollar la comunicación en el ámbito del trabajo y dominar las

tecnologías de la información. La necesidad de que el proceso educativo y sus consecuencias tengan un componente ético. El necesario conocimiento de las condiciones específicas de cada situación en la que se desarrolla la actividad profesional.

La preparación para el desempeño de la facultad comienza en el nivel de pregrado. Esto se debe a que este momento brinda condiciones favorables para la preparación con miras al futuro trabajo profesional.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo**

En tal sentido, en el año 2018, Hernández y Mendoza, afirmaron, los estudios son materiales que proponen conocimientos veraces, para estos metodólogos, esta indagación fue cuantitativo, tipo no experimental de clase descriptiva relacional, no se realizará manipulación de las inconsistencias, la misma que discute a través la percepción de información de muestras seleccionadas, se podría tener hallazgos acerca la correlación hacia las inconsistencias.

Orientación cuantitativa, en tal sentido se seleccionaron información la cual se resolvieron de manera estadística. De tal forma, Baena (2017) aseveró que indagaciones cuantitativas transportan a un proceso a continuar como intelectual, para lograr la recolección y análisis de la información de condición que compruebe o desapruebe las conjeturas y obtener de esta forma paradigmas.

##### **Diseño**

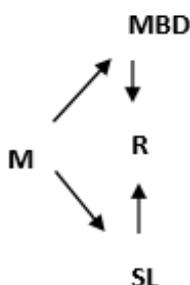
No empírico: deponiendo de toda parte maniobrar las inconsistencias, solo se presentan y después se correlacionan. Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de inconsistencias y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, asimismo, se consideró de estilo transaccional, aplicándose a las inconsistencias en un único espacio establecido, (Hernández, et. al, 2018).

Diagrama es como se presenta

Correlacional

## Figura 1

*Diseño de investigación*



En la cual:

**M:** muestra

**MBDD:** inconsistencia 1: Marco de buen desempeño docente

**SL:** Inconsistencia 2: Satisfacción laboral

**R:** relacional

### 3.2. Inconsistencias y operacionalización

#### Enunciación conceptual de la inconsistencia 1

Marco de buen desempeño docente, que se define conceptualmente como los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen los docentes, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los educandos (Ministerio de Educación, 2012).

#### Enunciación operacional de la inconsistencia 1

Labor profesoral que evidencian los educadores de las IIEE, está diferenciado por 4 dimensiones, y fue investigado aplicando la muestra del instrumento mencionado y manual de funciones del MBDD de Minedu.

**D 1:** Preparación para aprendizaje de educandos: Percibe la planeación de la labor docente mediante preparación de programación de currículo, unidad didáctica y sesiones de aprender en el enfoque intercultural e inclusivo (MBDD, 2012).

**D 2:** Enseñanza para aprendizaje de educandos: Percibe la orientación del procedimiento para enseñar accediendo a una orientación de valorar la introducción y complejidad hacia la gran mayoría de vivencias (MBDD, 2012).

**D 3:** Intervención en gestión de colegio articulado a sociedad: Percibe la colaboración y administración del colegio o red de colegios hacia una percepción democrática y figurar a la sociedad de aprender (MBDD, 2012).

**D 4:** Proceso profesionalidad y compromiso profesoral: Percibe desarrollo y actividades identificando educación y proceso ante sociedad de profesionales del profesorado (MBDD, 2012).

### **Indicadores**

D 1: Reconoce y entiende las peculiaridades y la situación de cada educando; planea el enseñar de manera colegiada. D 2: Crea un con texto adecuado para la instrucción; para aprender tiene contenidos de materiales y emplea metodologías novedosas; admite que educandos asimilen reflexivamente y críticamente; valora de forma permanente el aprender. D 3: Participa activamente y de manera constante al construir y perfeccionar propósitos educativos; instaura interrelaciones de respeto; cooperación y solidaridad. D 4: Critica acerca de actividades y vivencias institucionales; ejercita la labor hacia una moral de acatamiento de derechos de los individuos.

### **Escala de medición**

Sistema de calificación aplicado es del 1 al 5 y se representa de la manera siguiente: siempre (5), casi siempre (4), a veces: (3), casi nunca (2), nunca (1).

### **Enunciación conceptual de la inconsistencia 2**

Andresen et al., (2007) definieron la satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”.

### **Enunciación operacional de la inconsistencia 2:**

Medir el rango de complacencia laboral de educadores de una empresa educacional de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, (Palma,

2004). Para ambas inconsistencias se contó con los procedimientos y actividades que propias de la obtención de los datos.

**D 1:** Circunstancias físicas y/o recursos: Para Robbins (2003) refirió que los aspectos materializados y de fundamentos fueron conceptualizados a través de expertos hacia el proceso de trabajos diarios, como un estándar de eficacia y ocupación. Hacia las circunstancias físicas, se toma en cuenta la comodidad, dando las situaciones de bienestar que brinda la empresa como sigue: el aire, irradiación, ornato y ordenamiento de áreas, etc. Los trabajadores se intranquilizan por el contexto profesional, por prosperidad individual para cumplir en forma óptima la labor, efectividad y recursos para prestación de servir.

**D 2:** Bienes laborales y/o salariales: Se refirió a procesos de distinciones, el salario, en tal sentido, el fomento, asumen mayor jerarquía hacia elementos de confluencia y valor en la complacencia laboral, así mismo, compensan un proceso de insuficiencias físicas de la persona; fueron simbologías del "status", representan el conocer y seguro; proveyendo con gran autonomía durante la existencia de humanidad; y a través de los cuales se alcanzan la adquisición de nueva moral, Gonzales (2001).

**D 3:** Políticas administrativas: Es el nivel de conformidad hacia las líneas o normativas de institución, encaminadas frecuentemente a la correlación profesional y vinculada de forma directa con el empleado. Las políticas, deben ser lo suficientemente amplias de miras, estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones, a su vez deben ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas específicos. Establecer normas claras y concisas que fijan áreas de autoridad (Marriner, 1996).

**D 4:** Relaciones sociales: Es el nivel de pacto hacia las líneas o normativas empresariales encaminadas a frecuentar la correlación profesional y ligada de manera directa con empleados. Las gestiones, corresponden de manera suficiente con miradas, constantes y adecuadas, para que alcancen varios escenarios, además, compensan la coherencia y propone la resolución de dificultades específicas. Instaurar reglas directas y sucintas que determinen espacios de oportunidad (Marriner, 1996).

**D 5:** Desarrollo personal: Para Kennet (1990) refirió, de conformidad que asume el empleado de efectuar acciones con significancias a la realización. Los

colaboradores internos, prefieren optar por empleos que admitan utilizar las competencias y habilidades, ofreciéndoles una gama de diligencias, seguridad e indagación, referido al beneficio.

**D 6:** Desempeño de tareas: Constituye la competencia o capacidad para desplegar plenamente las necesidades o compromisos inseparables a un deber con encargo para la ejecución de acciones o labores en el entrenamiento de las funciones. Consecuentemente, en la ocupación de las labores, no solamente se requiere de destrezas, habilidades, informaciones, etc.; solicitados hacia la educada realización de una explícita acción, además fue primordial y básica la interposición con nuevas concepciones para la utilidad, la energía y el propósito de ejecutar las labores. Ramos (2006)

**D 7:** Relación con la autoridad: Hacia House & Desseley (1974) citado en Ayala, la actuación del director perturba la complacencia del colaborador por el trabajo, especialmente la felicidad hacia el liderazgo. “El comportamiento del director es estimada como tolerable para todos los trabajadores en nivel, en la forma de ver el comportamiento hacia el inicio de complacencia rápida o instrumento mediante la satisfacción a futuro”. Para asumir el triunfo, el director o administrador exige conservar inmensas capacidades, como también motivar el trabajo, (Palma, 2004).

### **Escala de medición**

Sistema de calificación aplicado es del 1 al 5 y se representa de la manera siguiente: Totalmente en desacuerdo (TD) (1), En desacuerdo (ED) (2), Indeciso (I) (3), De acuerdo (DA) (4), Totalmente de acuerdo (TA) (5).

### **3.3. Poblaciones, muestras, muestreos, unidad de análisis**

#### **Población**

Es grupo para factores que interrelacionan mediante peculiaridades, caracteres o representaciones que son frecuentes a la mayoría de los elementos. Además, esta perspectiva coincide con Rojas (2013) quien reveló, que población estuvo explícita por la totalidad de individuos que conservan las mismas particularidades semejantes al objetivo de reflexión, considerando a 82 educadores de IE del distrito SJL, Ugel 05.

**Tabla 1**  
*Cantidad de educadores Ugel 05*

N°	Nivel	N° de docentes
1	Primaria	39
2	Secundaria	43
Total, de docentes		82

Nota. Datos tomados del CAP de la IE, nómina de docentes.

**Criterios de inclusión:** Se incluyó el total, los educadores estables y concertados, 82 docentes, hacia el propósito de garantizar la calidad del estudio.

**Criterios de exclusión:** No se utilizó el criterio de exclusión, puesto que no hubo necesidad de hacerlo, porque fueron incluidos la totalidad de docentes, cabe destacar que, en la institución educativa, sin contar con los docentes, hay personal directivo, administrativo, auxiliares de educación, y personal de psicología, es importante precisar que estas características no corresponden a lo “contrario” de los criterios de inclusión (Arias-Gómez, 2016).

### **Muestra**

Porción de población bajo investigación con finalidad de sacar hallazgos acerca de población. Siguiendo aquella concepción, Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que es fracción correspondientemente chica de la población totalitaria. En este sentido, la muestra en el presente estudio está determinada deliberadamente, porque los investigadores decidieron a quién investigar, en estas situaciones, se decidió utilizar todos los factores que componen la población, esto se debe a que la población no es extensa, lo que la hace más confiable a la hora de realizar investigaciones, análisis e interpretación de los resultados. Se consideraron criterios de inclusión de acuerdo a lo anterior, 82 docentes laborando en instituciones educativas de SJL, trabajando en el 2022.

### **Unidad de Análisis**

Las unidades de evaluación fueron 82 docentes laborando en instituciones educativas de SJL, que trabajaron en el 2022.

### **3.4. Técnica y instrumento recolección de dato**

Se manejó una pericia hacia encuestar y medir el MBDD educativo, esto resultó ser muy práctico y apropiado. Por lo tanto, las encuestas se conciben

como un medio para obtener información mediante cuestionarios prediseñados. Así lo afirmó también Martínez (2012), quien consideró estructura de las preguntas planteadas por el tesista y las contestaciones dadas por los copartícipes del estudio, con el fin de recabar conocimiento específico hacia la pregunta investigativa. Por ello se obtuvo un instrumento con 39 ítems y por medirlo se manejó un rol ordinal con valores del 1 al 5. Para la segunda inconsistencia, satisfacción laboral docente, se consideraron 36 ítems en el cuestionario. Totalmente en desacuerdo.

El instrumento hacia la medición para la complacencia laboral, fue el cuestionario de Satisfacción Laboral inventado por Sonia Palma, su origen fue en la ciudad limeña, el factor Alfa, accedió la estimación de fiabilidad, manifestado por 0.78, validado de constructo y validado de concurrencia, fue con 0.05, el fin del instrumento era valorar el grado de satisfacción profesional en empresas u organizaciones de educación conforme a aspectos como: circunstancias materialistas, beneficios profesionales y/o remuneratorios, políticas administradoras, relaciones inter sociales, desarrollo profesional, desempeño de actividades, relaciones con los jerárquicos, la ejecución fue de forma personal agrupada, solamente para individuos mayores de edad, el espacio temporal era de 20 minutos, los recursos que se manejaron para este proceso fueron instrumentos manuales, hoja de contestación con alternativas múltiples fueron politómicas.

### **3.5. Procedimiento**

El estudio se adaptó sucesivamente a los procedimientos subsiguientes: Primero, se seleccionó la problemática correspondiente a la insuficiencia hallada en el contexto investigativo. Después se ubicó una coincidencia con el accionar a abordar. Inmediatamente se escribió la titularidad, el cual fue apto para la investigación. A continuación, se trabajó en el cap. I introducción considerando el contexto de problema, luego objetos e hipótesis. Luego se trabajó en capítulo II, recopilando conocimientos relevantes acerca de la tesis, fundamentando en este apartado los estudios previos internacionales y nacionales, conocimientos hacia las inconsistencias y dimensiones para sustentar teóricamente este tema. Luego, en el capítulo III, se diseñó la metodología de investigación, se seleccionó la muestra a estudiar, se diseñaron las técnicas y se determinaron las herramientas

de recolección de datos, utilizando para ello el producto web Google Forms desarrollado por la empresa Google. Es una herramienta cuya función principal fue recopilar y organizar todo tipo de información de forma gratuita a través de formularios, se pudieron utilizar para realizar encuestas rápidamente, también permitió elegir entre muchas opciones de preguntas, desde el formato de opción múltiple hasta el desplegable, opciones o escalas lineales (Google, 2016), luego se compartió esta aplicación con los 82 educadores de una empresa educacional de SJL, quienes respondieron la encuesta por teléfono móvil o computadora y recibieron las respuestas en un servidor creado por el investigador, en exportarlo a la aplicación Excel, luego estos datos fueron sistematizados con el software SPSS, analizados, los resultados fueron interpretados, en el capítulo IV y los resultados fueron discutidos en el capítulo V, finalmente proponiendo conclusiones y recomendaciones en el VI y VII capítulo respectivamente.

### **3.6. Métodos de análisis de dato**

Implicó el procesar de información, se destinó estadísticamente la forma de describir e inferencia, Hernández y Mendoza (2018) fue una vinculación de ordenamientos aplicados a los datos compilados con el propósito de tener hallazgos mediante la comparación hipótesis utilizando análisis de descripción e inferencia, sobre el proceso detallado de estadística se utilizó el programa de computador SPSS.

### **3.7. Aspecto ético**

Describió la indagación, que asumió la ética ligada a lo largo del desarrollo de los estudios científicos porque se reverenció a los escritores únicos y se realizaron las citaciones adecuadas de contribuciones; además se tuvo en cuenta el carácter ético de la casa de estudios de UCV de acuerdo a las representaciones dadas, dado que se preservó lo anónimo de los copartícipes en el desarrollo de diligencia del cuestionario, así como el no nombrar a la institución educativa, se logra expresar que este compromiso es insuperable y único.



## IV. RESULTADOS

### 4.1 Estadística descriptiva

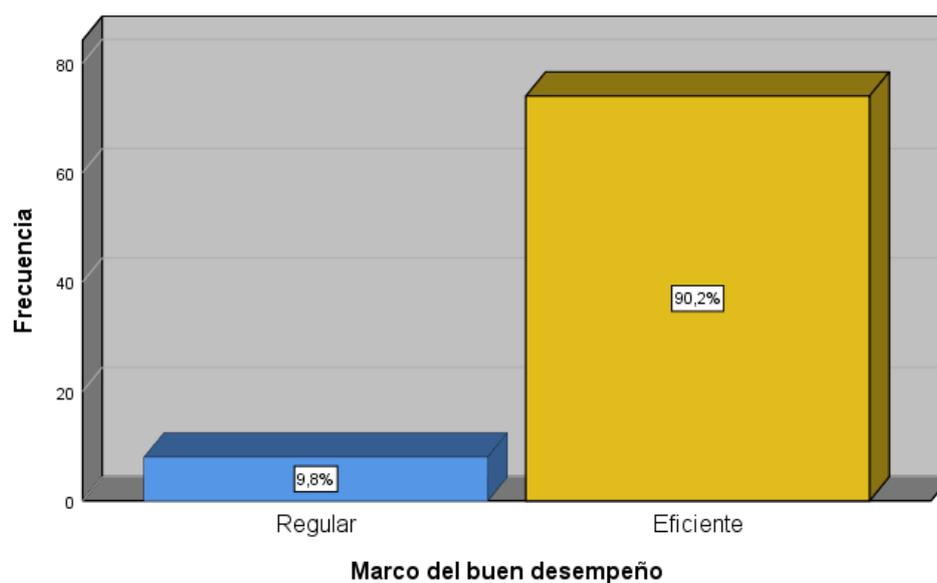
**Tabla 2**

*Marco del buen desempeño docente*

		Periodicidad	%	Proporción válido	Proporción acumulado
Admitido	Regular	8	9,8	9,8	9,8
	Eficiente	74	90,2	90,2	100,0
Total		82	100,0	100,0	

**Figura 2**

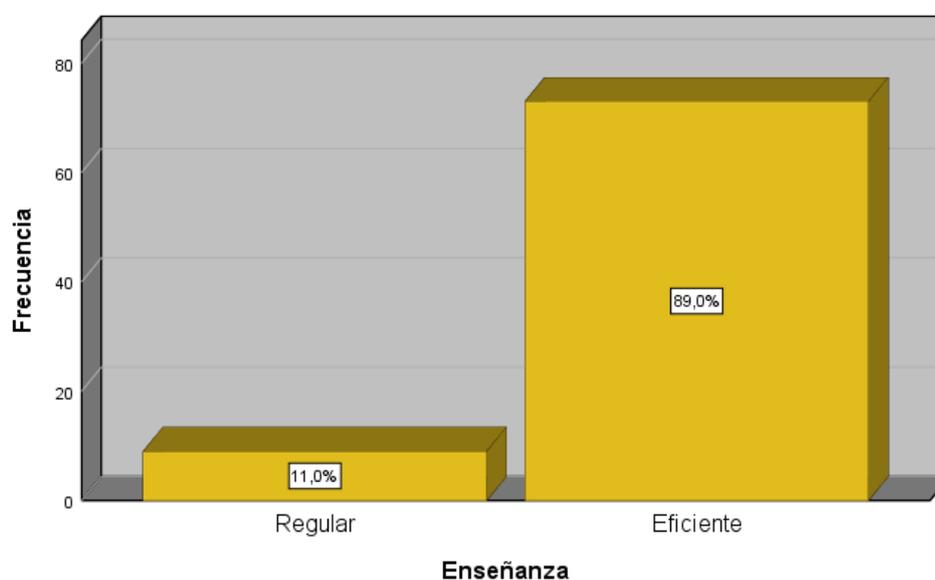
*Distribución porcentual del MBDD*



Se evidenció sobre, la opinión de los entrevistados fue que la inconsistencia del MBDD fue eficiente en 90,2% (74) y solamente el 9,8% manifestó que dicha inconsistencia es regular.

**Tabla 3***Enseñanza para el aprendizaje de los educandos*

	Periodicidad	%	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Regular	9	11,0	11,0
	Eficiente	73	89,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0

**Figura 3***Redistribución enseñanza para aprendizaje de educandos*

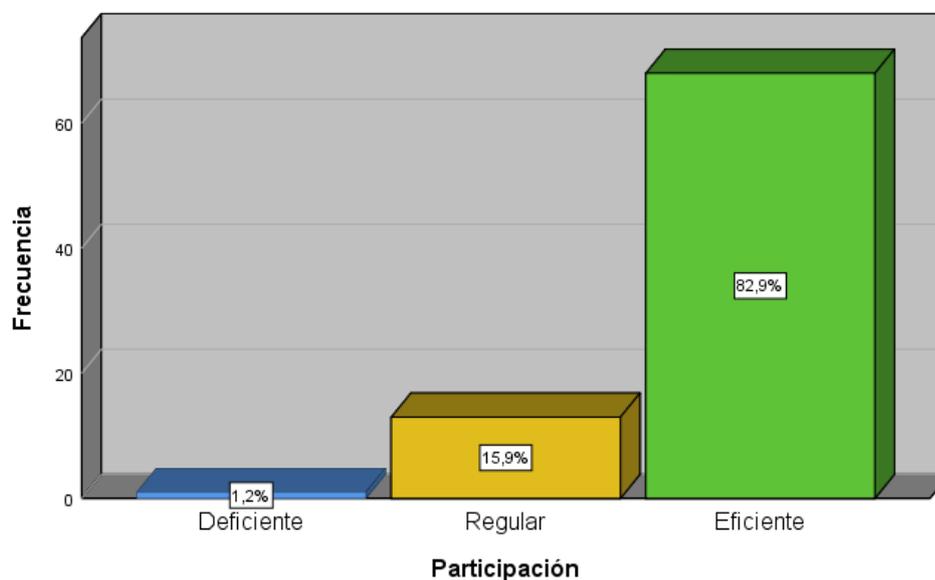
Lo mostrado arriba que, a opinión de encuestados, con afinidad a extensión enseñanza para aprender de discentes, el 89 % (73), manifestaron que esta dimensión es eficiente, y solo el 11% dijeron que es regular.

**Tabla 4***Participación en la gestión de la escuela*

	Periodicidad	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	1,2	1,2
	Regular	13	15,9	17,1
	Eficiente	68	82,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0

**Figura 4**

*Distribución participación en gestión de colegio*



Lo mostrado arriba que, la opinión de encuestados, hacia la extensión participación en gestión de colegio, con 82.9 % (73), manifestaron que esta dimensión es eficiente, y solo el 15.9% dijeron que es regular y deficiente el 1,2%.

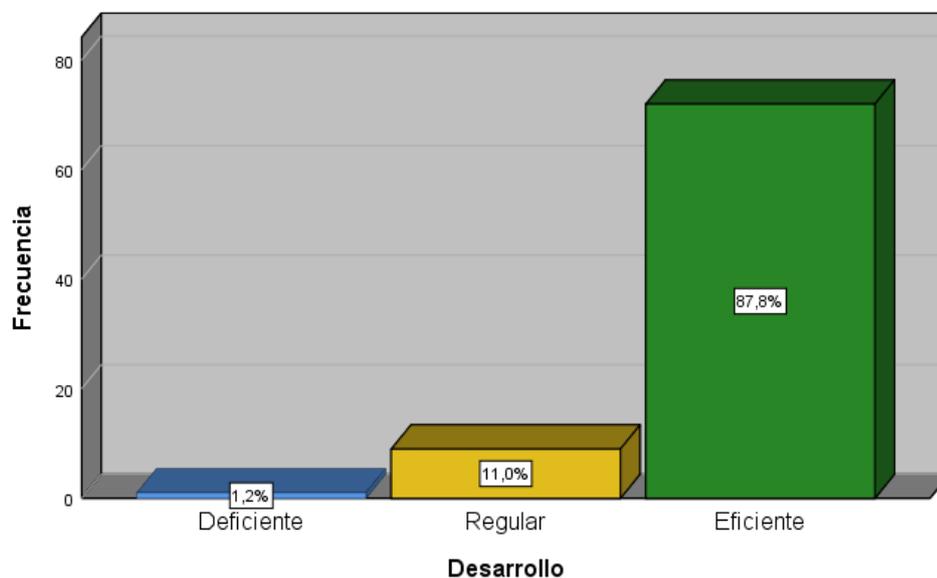
**Tabla 5**

*Desarrollo de profesionalidad e identidad profesoral*

	Periodicidad	%	Proporción permitido	Proporción acumulado
Admitido Deficiente	1	1,2	1,2	1,2
Regular	9	11,0	11,0	12,2
Eficiente	72	87,8	87,8	100,0
Total	82	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Redistribución porcentual desarrollo de profesionalidad e identidad profesoral*



Lo mostrado arriba, la opinión de encuestados, con conexión a dimensión desarrollo de profesionalidad e identidad profesoral, el 87.8 % (72), manifestaron que esta dimensión es eficiente, y solo el 11.0% dijeron que es regular y deficiente el 1,2%.

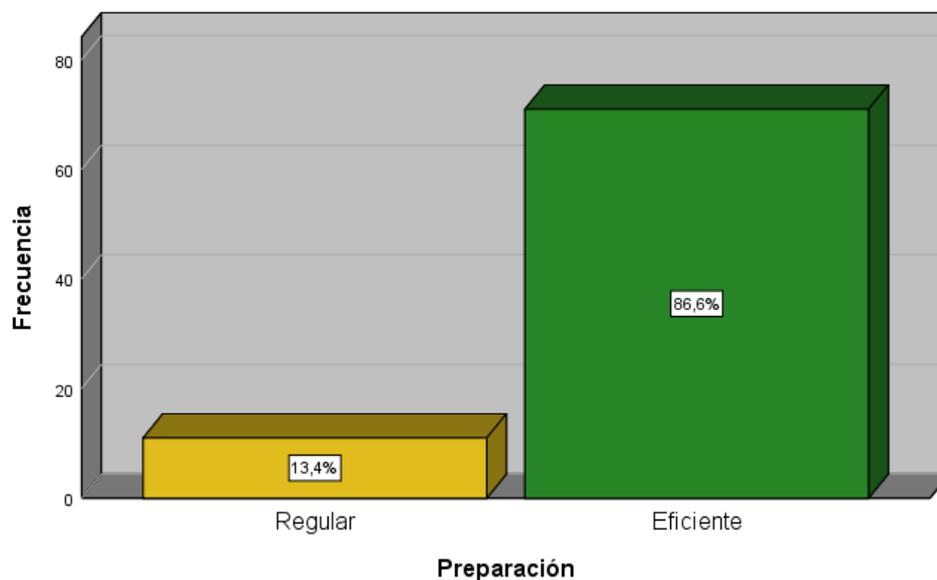
**Tabla 6**

*Preparación para el aprendizaje de los educandos*

	Periodicidad	%	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Regular	11	13,4	13,4
	Eficiente	71	86,6	100,0
	Total	82	100,0	

**Figura 6**

*Distribución la preparación para el aprendizaje de los educandos*



Lo mostrado arriba que, a opinión de los encuestados, hacia dimensión de preparación para aprendizaje de educandos, el 86.6 % (71), manifestaron que esta dimensión es eficiente, y solo el 13.4% dijeron que es regular.

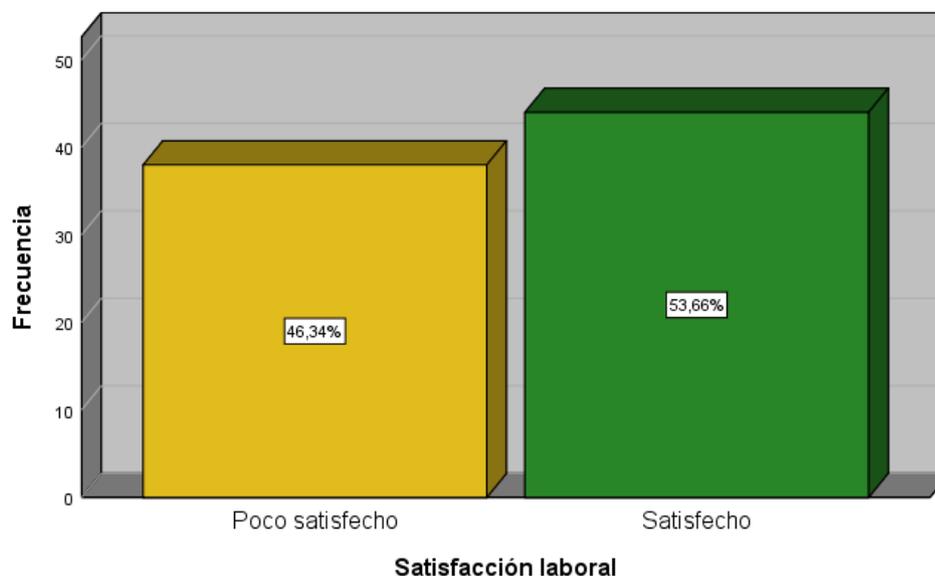
**Tabla 7**

*Satisfacción laboral*

		Periodicidad	%	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Poco satisfecho	38	46,3	46,3	46,3
	Satisfecho	44	53,7	53,7	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**Figura 7**

*Distribución porcentual de satisfacción laboral*



De acuerdo como se evidencia, la opinión de los individuos fue que la inconsistencia satisfacción laboral, se evidenció el rango de satisfecho un 53.66% (44), y solamente el 46.34 % (38) manifestaron que dicha inconsistencia se encuentra en un nivel de poco satisfecho.

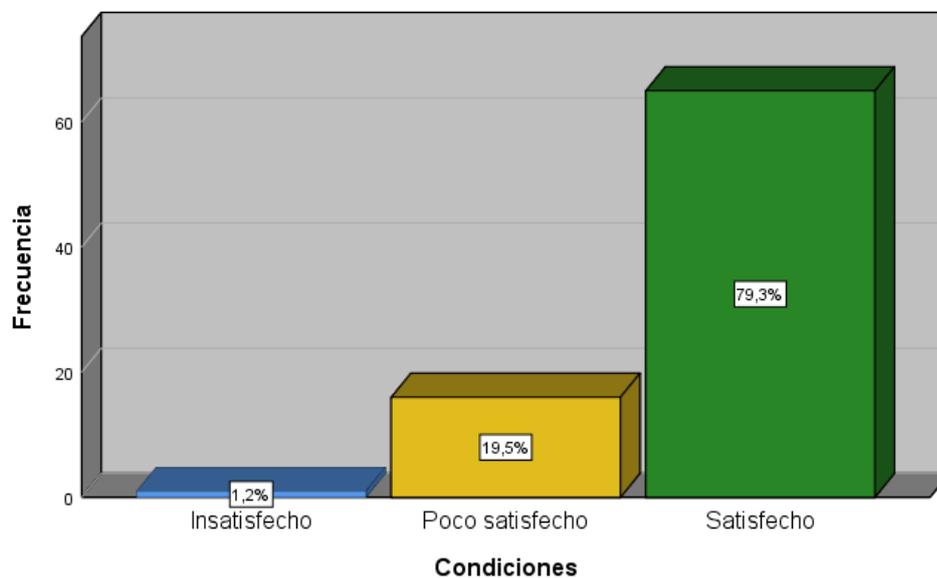
**Tabla 8**

*Condiciones físicas y materiales*

			%	Proporción válido	Proporción acumulado
Admitido	Insatisfecho	1	1,2	1,2	1,2
	Poco satisfecho	16	19,5	19,5	20,7
	Satisfecho	65	79,3	79,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**Figura 8**

*Distribución porcentual de las condiciones físicas y materiales*



Lo mostrado arriba que, la opinión de los encuestados, con respecto a la dimensión condiciones físicas y materiales, manifestaron que se encuentra en un nivel de satisfecho en un 79.3% (65), y solamente el 19.5 % (16) manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel de poco satisfecho y el 1.2% insatisfecho.

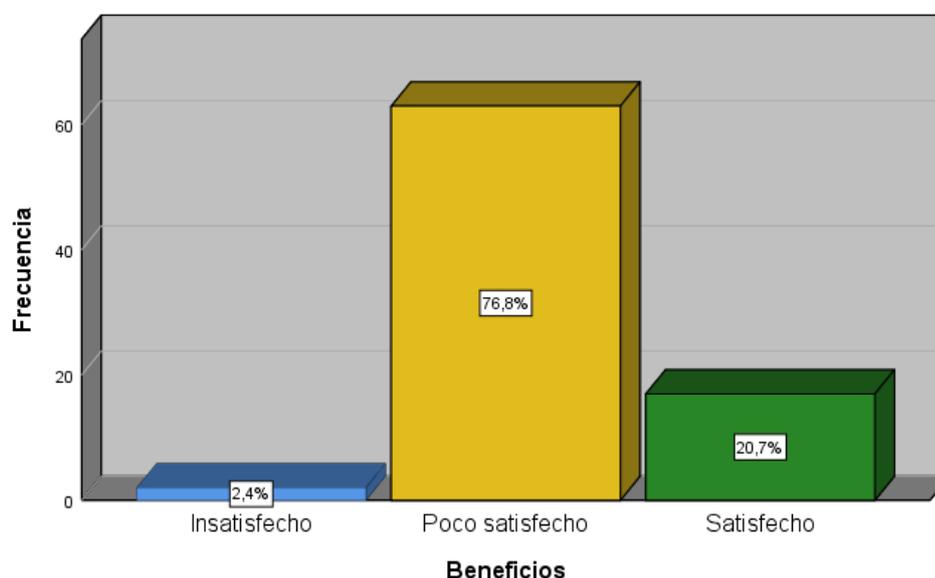
**Tabla 9**

*Beneficios laborales o remunerativos*

	Periodicidad	%	Proporción válido	Proporción almacenado
Admitido	Insatisfecho	2	2,4	2,4
	Poco satisfecho	63	76,8	79,3
	Satisfecho	17	20,7	100,0
Total		82	100,0	

**Figura 9**

*Distribución porcentual beneficios laborales o remunerativos*



Lo mostrado arriba que, la opinión de los encuestados, con conexión a dimensión beneficios profesionales o remunerativos, manifestaron que se hallan en grado de poco satisfecho en un 76.8% (63), solamente el 20.7 % (17) manifestaron la dimensión se encuentra con un nivel de satisfecho y el 1.2% insatisfecho.

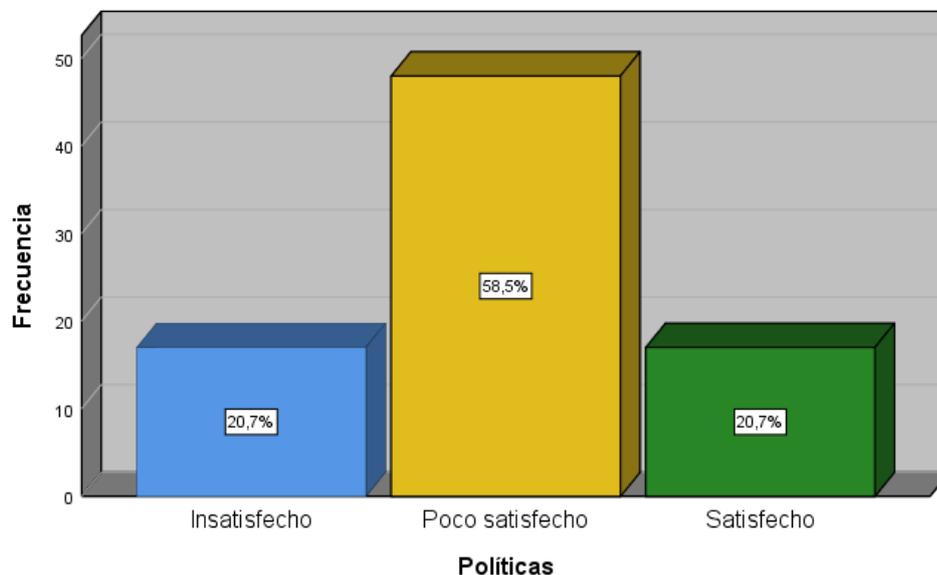
**Tabla 10**

*Políticas administrativas*

	Periodicidad	%	Proporción válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	17	20,7	20,7
	Poco satisfecho	48	58,5	79,3
	Satisfecho	17	20,7	100,0
	Total	82	100,0	

**Figura 10**

*Distribución porcentual de políticas administrativas*



Lo mostrado arriba que, la opinión de los encuestados, con respecto a la dimensión políticas administrativas, manifestaron que se encuentra en un nivel de poco satisfecho en un 58.5% (48), solamente el 20.7 % (17) manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel de insatisfecho y satisfecho.

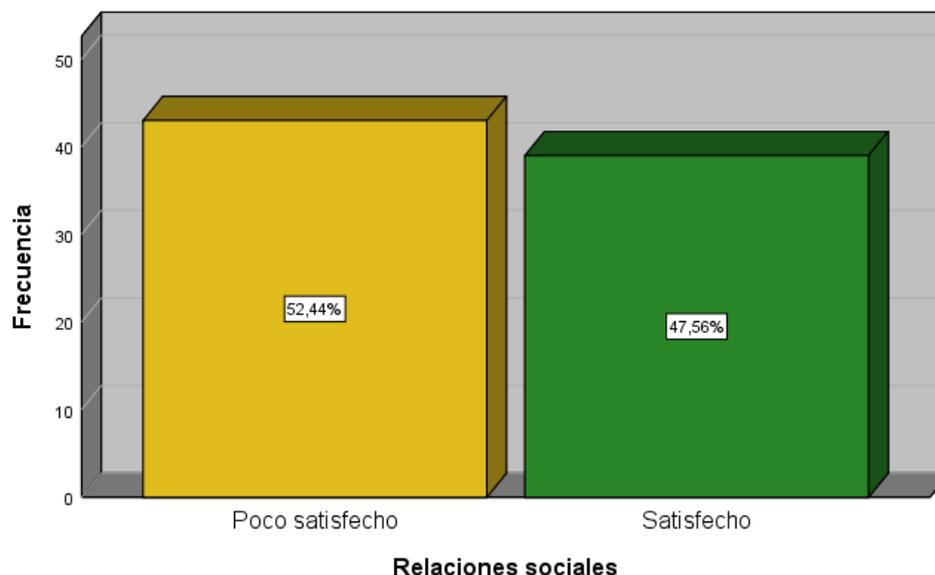
**Tabla 11**

*Relaciones sociales*

		Periodicidad	%	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Poco satisfecho	43	52,4	52,4	52,4
	Satisfecho	39	47,6	47,6	100,0
	Totalidad	82	100,0	100,0	

**Figura 11**

*Distribución porcentual relaciones sociales*



Lo mostrado arriba que, la opinión de los encuestados, con respecto a dimensión relaciones sociales, manifestaron que se encuentra en un nivel de poco satisfecho en un 52.44% (43), solamente el 47.56% (39) manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel de satisfecho.

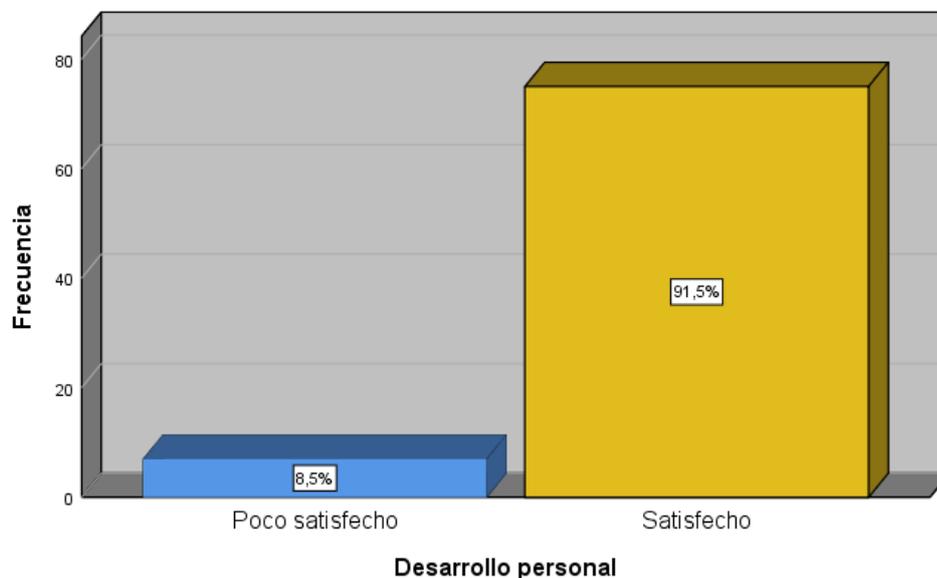
**Tabla 12**

*Desarrollo personal*

		Periodicidad	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco satisfecho	7	8,5	8,5	8,5
	Satisfecho	75	91,5	91,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**Figura 12**

*Distribución porcentual desarrollo personal*



Lo mostrado arriba que, a opinión de los participantes, con conexión a dimensión desarrollo profesional, manifestaron que se encuentra en un nivel de satisfecho en un 91.5% (75), solamente el 8.5% (7) manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel de poco satisfecho.

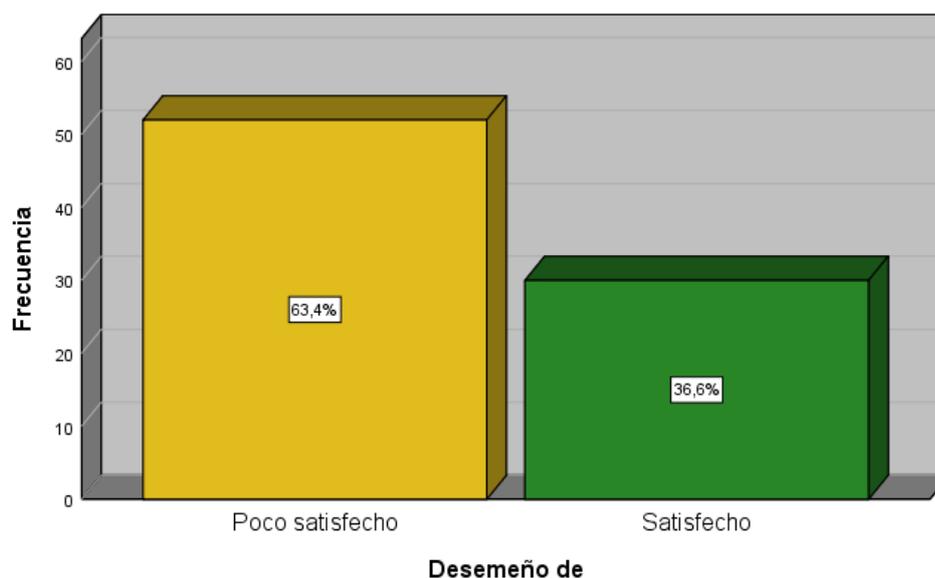
**Tabla 13**

*Desempeño de tareas*

		Periodicidad	%	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Poco satisfecho	52	63,4	63,4	63,4
	Satisfecho	30	36,6	36,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**Figura 13**

*Distribución porcentual de desempeño de tareas*



Lo mostrado arriba que, la opinión de los encuestados, con respecto a la dimensión desempeño de tareas, manifestaron que se encuentra en un nivel de poco satisfecho en un 63.4% (52), solamente el 36.6% (30) manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel de satisfecho.

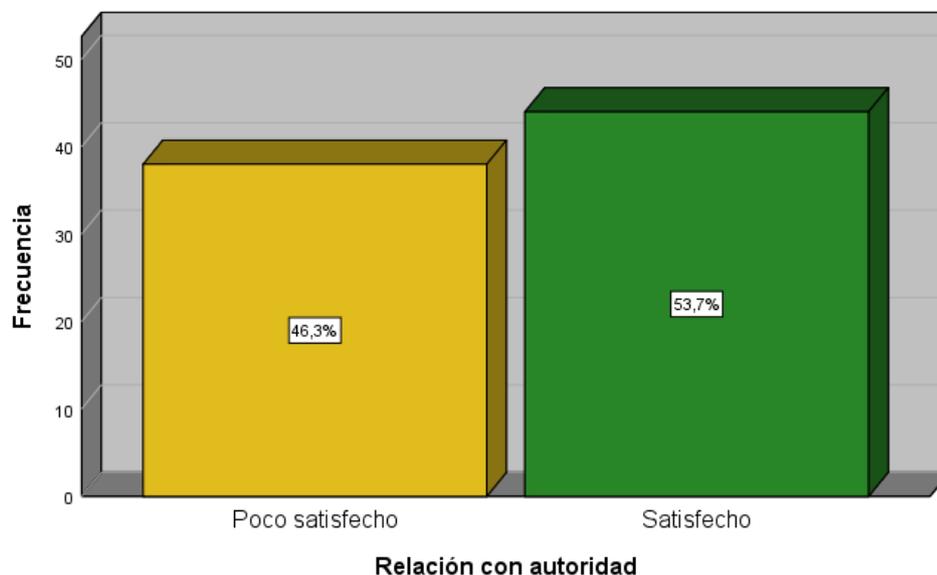
**Tabla 14**

*Relación con la autoridad*

	Periodicidad	%	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Poco satisfecho	38	46,3	46,3
	Satisfecho	44	53,7	100,0
	Total	82	100,0	100,0

**Figura 14**

*Distribución porcentual de relación con la autoridad*



Lo mostrado arriba que, la opinión de los encuestados, con respecto a la dimensión relación con autoridad, manifestaron que se localiza en un rango de satisfacción en un 53.7% (44), solamente el 46.3% (38) manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel de poco satisfecho.

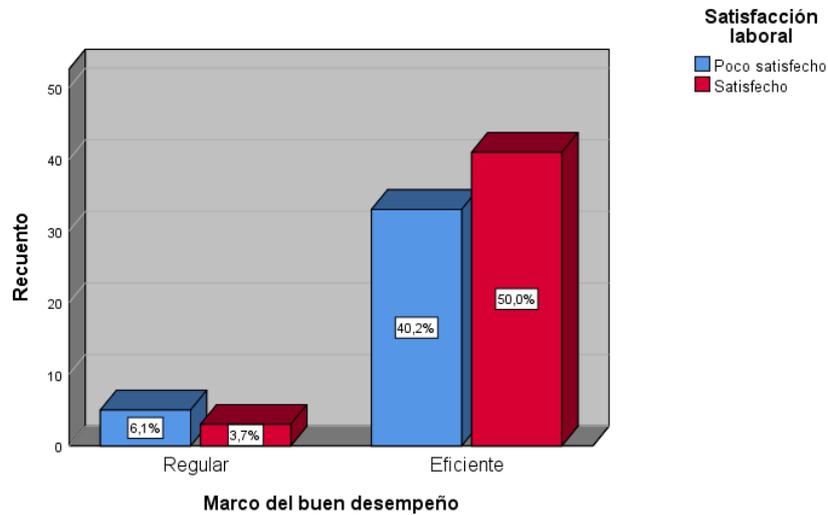
**Tabla 15**

*Contingencia de las inconsistencias MBDD y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			
		Poco satisfecho	Satisfecho	Total	
MBDD	Regular	Recuento	5	3	8
		% de totalidad	6,1%	3,7%	9,8%
	Eficiente	Recuento	33	41	74
		% del total	40,2%	50,0%	90,2%
Totalidad	Recuento	38	44	82	
	% de totalidad	46,3%	53,7%	100,0%	

**Figura 15**

*Distribución porcentual del MBDD y satisfacción laboral*



Lo mostrado arriba a través de la tabla y figura, a opinión de los encuestados, hacia la comparación de las inconsistencias MBDD y satisfacción, se puede afirmar que cuando el MBDD, se halla en grado eficiente entonces la satisfacción profesional se manifiesta como satisfecho en un 50.0% y poco satisfecho en 40.2% así mismo si el MBDD se encuentra en el nivel regular la satisfacción laboral se localiza en rango poco satisfecho y satisfecho en 6.2% y 3.7% respectivamente.

### **Prueba de Kolmogorov-Smirnov**

**Ho** Los datos de las inconsistencias del MBDD y satisfacción laboral persiguen distribución normal.

**Ha** Los elementos de las inconsistencias del MBDD y satisfacción laboral no persiguen una distribución normal.

**Tabla 16***Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

		Prueba normalidad		
Satisfacción laboral		Estadístico	gl	Sig.
Marco del buen desempeño	Poco satisfecho	,518	38	,000
	Satisfecho	,537	44	,000

Lo mostrado anteriormente, se evidenció que, realizada la prueba de normalidad de inconsistencias de indagación, se utilizó el estadístico de Kolmogorov Smirnov, siendo el valor de  $p = 0000$ , en ambos casos resultaron que dichos datos no se originan de una distribución normal, por lo tanto, se trata de inconsistencias no paramétricas, en consecuencia, hacia la observación de la información se manejó el Factor relación de Spearmam.

**4.2 Análisis inferencial**

**Ha** Hay existencia correlacional hacia el MBDD y la satisfacción laboral de docentes de IE de SJL, Ugel 05

**Ho** No hay existencia correlacional hacia el MBDD y la satisfacción laboral de docentes de IE de SJL, Ugel 05.

**Tabla 17***Relación hacia MBDD con satisfacción laboral*

			MBDD	Satisfacción laboral
Spearman	MBDD	Factor de relación	1,000	,107
		Sig.	.	,341
		N	82	82
	Satisfacción laboral	Factor de relación	,107	1,000
		Sig.	,341	.
		N	82	82

**Apreciación**

Según prueba de hipótesis resulta que se acepta el  $H_0$ , que indica que no existe relación entre ambas inconsistencias, esto se confirma estadísticamente, porque el valor de  $p = 0,341$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ .

**Hipótesis específica 1**

.

**H<sub>0</sub>** No existe correlación hacia inconsistencia satisfacción laboral y dimensión preparación para el aprendizaje de los educandos, en educadores de una IE de SJL, Ugel 05.

**Ha** Existe correlación hacia inconsistencia satisfacción laboral y dimensión preparación para el aprendizaje de los educandos, en educadores de una IE de SJL, Ugel 05.

**Tabla 18**

*Correlación entre satisfacción laboral y preparación para aprendizaje de los educandos*

			Satisfacción	
			laboral	Preparativo
Spearman	Satisfacción laboral	Factor de relación	1,000	-,007
		Sig.	.	,950
		N	82	82
	Preparación	Factor de relación	-,007	1,000
		Sig.	,950	.
		N	82	82

### Interpretación

Según la prueba de hipótesis resulta que se acepta la  $H_0$ , que indica que no existe relación entre la inconsistencia satisfacción laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los educandos, esto se confirma estadísticamente, porque el valor de  $p = 0,950$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$

### Hipótesis específica 2

**$H_0$**  No existe correlación entre la inconsistencia satisfacción laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos, en educadores de una IE de San Juan de Lurigancho, Ugel 05.

**Ha** Existe correlación entre la inconsistencia satisfacción laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos, en educadores de una IE de San Juan de Lurigancho, Ugel 05.

**Tabla 19**

*Correlación entre satisfacción laboral y enseñanza para aprendizaje de los educandos*

		Satisfacción		
			laboral	Instrucción
Spearman	Satisfacción laboral	Factor de correlación	1,000	,065
		Sig.	.	,563
		N	82	82
	Enseñanza	Factor de correlación	,065	1,000
		Sig.	,563	.
		N	82	82

### **Apreciación**

Según la prueba de hipótesis resulta que admite la  $H_0$ , que mostró que no hay existencia correlacionar hacia la inconsistencia satisfacción laboral con dimensión enseñanza para aprendizaje de los educandos, esto se confirma estadísticamente, porque el valor de  $p = 0,563$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ .

### **Hipótesis específica 3**

**Ho** No existe relación hacia satisfacción laboral con participación en gestión de escuela, en docentes de una IE, San Juan de Lurigancho, Ugel 05.

**Ha** Existe relación entre satisfacción laboral y participación en gestión de escuela, en educadores de una IE, San Juan de Lurigancho, Ugel 05.

**Tabla 20**

*Relación entre satisfacción laboral con participación en gestión de la escuela*

		Satisfacción	
		laboral	Participación
Spearman	Satisfacción laboral	Factor de correlación	1,000
		Sig.	,359**
		N	82
	Participación	Factor de correlación	,359**
		Sig.	,001
		N	82

### **Apreciación**

Para la prueba de hipótesis resulta que se admite Ha, que muestra que hay correlación entre la inconsistencia satisfacción laboral con dimensión participación la gestión de una organización educativa, esto se confirma estadísticamente, porque el valor de  $p = 0,001$  es menor al valor de  $\alpha = 0,05$ , el nivel de correlación es baja, cuyo valor del Factor es de 0,359.

#### Hipótesis específica 4

**Ha** Existe correlación de satisfacción laboral con desarrollo de profesionalidad e identidad docente de una IE de San Juan Lurigancho, Ugel 05.

**Ho** No existe relación entre la satisfacción laboral y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, Ugel 05.

**Tabla 21**

*Correlación de la satisfacción laboral y el desarrollo de profesionalidad e identidad profesoral*

		Satisfacción	
		laboral	Desarrollo
Spearman	Satisfacción laboral	Factor de relación	1,000
		Sig.	,179
		N	82
	Desarrollo	Factor de relación	,179
		Sig.	,107
		N	82

#### Apreciación

Según la prueba de hipótesis resulta que se accede Ho, indicando que no hay correlación hacia inconsistencia satisfacción laboral con dimensión desarrollo de profesionalidad e identidad docente, esto se confirma estadísticamente, porque valor  $p = 0,107$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ .

## V. DISCUSIÓN

Antes de iniciar la discusión de los resultados, es importante destacar que los niveles de confianza fueron óptimos para la validez de constructo de los instrumentos utilizados, así como para su consistencia interna, estos datos respaldan los resultados del presente estudio.

Con base en los resultados de este estudio, se demostró que el MBDD no está relacionado hacia satisfacción laboral de educadores de una institución de educación, SJL. Por acuerdo a la prueba a la que se sometió la hipótesis resulta que se acepta  $H_0$ , indicando que no existe relación entre ambas inconsistencias, lo cual se confirma estadísticamente ya que el valor de  $p = 0.341$  es mayor que el valor de  $\alpha = 0.05$ . De ello se puede concluir que no hay una correspondencia significativamente entre las inconsistencias de estudio, es decir, que las condiciones marco para un buen desempeño docente no influyen directa y significativamente en la satisfacción laboral de los educadores de una IE de San Juan de Lurigancho, Ugel 05.

Hacia el estudio satisfacción laboral y rendimiento académico universitario (Trujillo et al., 2020), que tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de la Facultad de Educación, Derecho y Enfermería de la Universidad Nacional de Hermilio Valdizan. De esto se puede concluir que el valor  $p$  general para todas las estadísticas fue superior a 0,05, lo que indica que no hay evidencia de una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente.

El 90,2% (74) de los encuestados opina que la inconsistencia marco de la buena docencia es eficiente y solo el 9,8% indicó que esta inconsistencia es regular. (Castro, 2017) en su estudio acerca del MBDD y efectividad de la educación desde el discernimiento del educador en escuela de nivel secundario, sobre nivel de conocimiento del MBDD con 66.7% de profesores evidencian un grado de satisfacción.

Roca, (2018), definió el desempeño profesoral académico como: “la competencia de los sujetos como cumplir con sus ocupaciones, actividades y roles de acción profesional, el beneficio de mejoras profesionales, institucionales y sociales, que se reflejan en la capacidad para innovación y preparación de novedosas informaciones y productos llenos de complacencia personal en el

desempeño de sus tareas con sumo cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez”, desde este inicio el MBDD congrega capacidades y estándares profesionales quiere procesar, incluso que se cumplan las estimaciones de comprobación básicas en garantizar una excelente enseñanza, a partir, lo anterior y con los resultados de la encuesta sobre la percepción del marco para el buen desempeño profesional entre los educadores de IE San Juan Luriganchu, Ugel 05.

La enseñanza para el aprendizaje de los educandos, a opinión de los encuestados, con respecto a esta dimensión el 89 % (73), manifestaron que esta dimensión es eficiente y solo el 11% dijeron que es regular, es decir la mayoría de docentes concibe esta dimensión como importante, puesto que se refiere a la labor pedagógica del docente para generar un clima favorable para el aprendizaje, manejar contenidos y motivar a los educandos (MBDD, 2012).

La opinión de encuestados, con perspectiva a dimensión participación en gestión del colegio, el 82.9. % (73), manifestaron que esta dimensión es eficiente, y solo el 15.9% dijeron que es regular y deficiente el 1,2%, la gestión escolar implica liderar y organizar al colectivo docente y los recursos de los que se dispone para enfrentar los desafíos cotidianos de la tarea escolar. Gestionar es impulsar un proyecto de escuela que permita alcanzar los mejores resultados de aprendizaje para todas y todos los educandos.

En cuanto a la opinión de encuestados, hacia dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, el 87.8 % (72), manifestaron que esta dimensión es eficiente, y solo el 11.0% dijeron que es regular y deficiente el 1,2%, es decir manifiestan su aceptación por el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, en el cual se le da importancia a la necesidad de reflexionar sobre la práctica docente como forma de afianzar la identidad profesional y en ejercer la profesión desde una actitud de respeto a los derechos de las personas, demostrando un compromiso social.

Según la opinión de encuestados, con conexión a dimensión de preparación para aprender de educandos, el 86.6 % (71), manifestaron que esta dimensión es eficiente, y solo el 13.4% dijeron que es regular, vale decir, que los educadores cumplen las diligencias propias de preparación de clases de forma eficiente, estos resultados distan del estudio satisfacción laboral y desempeño

docente de la IE “Luis Vallejos Santoni” del distrito de Andahuaylillas 2018 (Moran, 2018) en la dimensión de preparación para el aprendizaje de los educandos, el 51,63% generalmente no asumen una óptima metodología de aprender para dominar la preparación de educandos, en tanto el 32,58% perennemente evidencias una excelente planeación del aprender a educandos, además que 16,79% ocasionalmente evidencian haber tenido una correctísima planeación hacia el aprender de educandos.

Dado el análisis de la inconsistencia el MBDD, líneas arriba, los docentes reconocen que es eficiente en un 90,2%, y esto se traduce, en la práctica pedagógica que realiza. El MBDD definió los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan a una buena docencia, los desempeños son las acciones visibles de educadores que alcanzan ser explicadas y medidas expresando su capacidad (Minedu, 2012).

Se apoyó esta afirmación con lo manifestado por (Vaillant, 2004), los estándares para la instrucción presentan habilidades, competencias, relaciones y compromisos que se reflexionan primordiales hacia la ocupación del trabajo profesoral en salón y sociedad misma. Estos criterios evidencian las principales características de una adecuada enseñanza. Es útil como referente para la evaluación de programas de formación para desarrollar procesos de evaluación, autoevaluación y supervisión del desempeño docente; y para la acreditación, selección y promoción durante la carrera docente.

Por otro lado, la opinión de los encuestados de la inconsistencia satisfacción laboral, se encuentra en un nivel de satisfecho en un 53.66% (44), y solamente el 46.34 % (38) manifestaron que dicha inconsistencia se encuentra en un nivel de poco satisfecho. (Ramery-Gelpi, 2017) menciona que las condiciones y distintivos del trabajo y de cada empleado estimularán la reacción positiva del empleado hacia las diferentes particularidades del trabajo. En el trabajo pedagógico la satisfacción laboral es un valioso constructo que incide en las posibilidades de éxito de una escuela.

Analizando los resultados de la opinión de los encuestados, con respecto a las dimensiones de la inconsistencia: Satisfacción laboral, se tiene que la dimensión condiciones físicas y materiales, manifestaron que se encuentra en un nivel de satisfecho en un 79.3% (65) y solamente el 19.5 % (16) manifestaron que

dicha dimensión se encuentra en un nivel de poco satisfecho y el 1.2% insatisfecho, (Campion, 1988, citado Lucas et., al 2018), quien en su Cuestionario Multimétodo de Diseño del Trabajo (*Multimethod Job Design Questionnaire*) propuso una perspectiva multidisciplinaria, desde cuatro enfoques integrados: el motivacional, el mecanicista, el biológico, el perceptual-motor (por ejemplo, las condiciones físicas de trabajo, el acceso a recursos y los requerimientos de procesamiento de información).

En torno a la opinión de los encuestados, con conexión a dimensión beneficios profesionales o remunerativos, manifestaron que se halla en grado de poco satisfecho en un 76.8% (63), solamente el 20.7 % (17) manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel de satisfecho y el 1.2% insatisfecho, formula la hipótesis de que dentro de todo ser humano existe una jerarquía cinco necesidades; fisiológica, de seguridad, de necesidades sociales, de necesidad de estima, y de autorrealización, esta teoría nos permite afirmar que la satisfacción laboral de los docentes, responde a la satisfacción de estas necesidades.

Con respecto a la dimensión políticas administrativas, manifestaron que se encuentra en un nivel de poco satisfecho en un 58.5% (48), solamente el 20.7 % (17) manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel de insatisfecho y satisfecho, el rango hacia las líneas o reglamentaciones organizacionales encaminadas, en este caso podemos mencionar: normativas de asistencia y permanencia de los docentes, y el reglamento interno.

En cuanto a la dimensión de relaciones sociales, manifestaron que se encuentra en un nivel de poco satisfecho en un 52.44% (43), solamente el 47.56% (39) manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel de satisfecho, Es el gobierno de turno con correlación con nuevos trabajadores de la organización, en tanto soporte ético y cargos claros con los cuales se cooperan variadas acciones profesionales frecuentes.

Con respecto a la dimensión desarrollo personal, manifestaron que se encuentra en un nivel de satisfecho en un 91.5% (75), solamente el 8.5% (7) manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel de poco satisfecho, en este caso la mayoría de docentes percibe que su labor le permite su realización personal.

Con respecto a la dimensión desempeño de tareas, manifestaron que se encuentra en un nivel de poco satisfecho en un 63.4% (52), solamente el 36.6% (30) manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel de satisfecho. Se evidencia que hay escasa valoración a las competitividades y producción, así mismo el docente lo corresponde a los trabajos habituales.

Con perspectiva hacia dimensión de correlación con la autoridad, manifestaron que se encuentra en un nivel de satisfecho en un 53.7% (44), solamente el 46.3% (38) manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel de poco satisfecho, se evidencia que la valoración, para Palma (2004) elabora el profesor en tanto a correlación con su gerente directo, en tal sentido, asumen distinguir que el comprender y apreciar valorativamente, proporcionan en las acciones cotidianas.

Al realizar la comparación de las inconsistencias MBDD y satisfacción, se puede afirmar que cuando el MBDD se encuentra en un nivel de eficiente entonces la satisfacción laboral se manifiesta como satisfecho en un 50.0% y poco satisfecho en 40.2%. así mismo si el MBDD se halla en rango regular la satisfacción laboral se encuentra en rango poco satisfecho y satisfecho en 6.2% y 3.7% respectivamente. Los elementos de motivación o internos, además citados como endógenas o teóricas, estando correlacionadas con satisfacción en compromiso y de forma natural la labor que realizaron, consecuentemente, existen al inferior de la intervención de las personas relacionándose con todo aquello que se desempeña óptimamente (Morales, 2016). Asumieron que el estándar del punto de inicio y naturaleza de acciones correlacionadas con el mismo, incluyendo las destrezas individuales, con libertad para resolver y elaborar la labor, con deberes, objetivos, metas y autoevaluación de la labor (Chiavenato, 2009), para ello se dedujo que, para acrecentar complacencia, se debe perfeccionar el comprendido del lugar de trabajo: promociones, premiaciones, ejecución óptima de la labor (Ventura, 2012).

En cuanto al análisis inferencial desarrollado en la presente investigación, y basados en los objetivos específicos propuestos, se colige

En la HE 1, se acepta el  $H_0$ , que indica que no existe relación entre la inconsistencia satisfacción laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje

de los educandos, esto se confirma estadísticamente, porque el valor de  $p = 0,950$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ .

En la HE 2, se acepta la  $H_0$ , que revela no existencia de correspondencia hacia la inconsistencia satisfacción laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos, esto se confirma estadísticamente, porque el valor de  $p = 0,563$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ .

En la HE 3 según la prueba de hipótesis resulta que se accede la  $H_a$ , que evidencia que existe relación entre la inconsistencia satisfacción laboral y la dimensión participación en la gestión de la escuela, esto se confirma estadísticamente, porque el valor de  $p = 0,001$  es menor al valor de  $\alpha = 0,05$ , el nivel de correlación es baja, cuyo valor del Factor es de 0,359.

HE 4 según la prueba de hipótesis resulta que se acepta la  $H_0$ , que indica que no hay existencia relacional hacia la inconsistencia satisfacción profesional con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, esto se confirma estadísticamente, porque el valor de  $p = 0,107$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ .

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** Con respecto al MBDD, los docentes de la IE de SJL, Ugel 05, evidencian una alta aceptación, es decir, realizan y aplican en su práctica pedagógica los dominios y capacidades que plantea el MBDD.
- Segunda** En el aspecto de la satisfacción laboral, los docentes manifiestan que se encuentran poco satisfechos con las relaciones sociales en la institución, así como las políticas administrativas, los aspectos laborales y salariales.
- Tercera** No hay correspondencia entre la inconsistencia satisfacción laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los educandos, esto se confirma estadísticamente, porque el valor de  $p = 0,950$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ , porque realizan la preparación para el aprendizaje de los educandos cumpliendo el MBDD.
- Cuarta** No hay correspondencia entre la inconsistencia satisfacción laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos, esto se confirma estadísticamente, porque el valor de  $p = 0,563$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ . Los docentes realizan su práctica pedagógica en cumplimiento del MBDD.
- Quinta** Existe correspondencia hacia la inconsistencia satisfacción laboral con dimensión participación gestión escuela, esto se confirma estadísticamente, porque el valor de  $p = 0,001$  es menor al valor de  $\alpha = 0,05$ , el nivel de correlación es baja, cuyo valor del Factor es de 0,359. Los educadores participan en gestión de la organización educativa.
- Sexta** No hay presencia de correlación hacia la inconsistencia satisfacción profesional con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, esto se confirma estadísticamente, porque el valor de  $p = 0,107$  es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ . Los educadores tienden su profesión y compromiso docente de acuerdo al MBDD.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se encarga realizar con los educadores jornadas con actualización en el MBDD con propósito de provocar reflexión y toma de decisiones para realizar la práctica pedagógica que le permita el beneficio de los aprendizajes de discentes.
- Segunda** En el aspecto de la satisfacción laboral, se recomienda realizar jornadas de sensibilización para la revalorización docente, así como, desarrollar las prácticas de habilidades de la gestión del personal, comunicación asertiva y liderazgo.
- Tercera** Desarrollar acciones de que permitan a los docentes la preparación de los aprendizajes de los educandos, los cuales implican: la planificación de los aprendizajes.
- Cuarta** Planificar jornadas para la enseñanza para el aprendizaje de los educandos, tomando en cuenta la mediación, la retroalimentación y la valoración integral de los discentes.
- Quinta** Seguir fortaleciendo la participación de los educadores en gestión de la organización, puesto que, ello les permitirá sentirse más identificado con la institución educativa.
- Sexta** Desarrollar jornadas de perfeccionamiento de la profesión y compromiso profesoral para contar hacia docentes proactivos y deseos de superación.

## REFERENCIAS

- Albarracin, P. A. & Gómez, M. (2021). Evaluación anual de desempeño docente como fundamento para la mejora de la práctica pedagógica de los profesores del Colegio Almirante Padilla IED.
- Alpert, J., Young, M. y McGuinness, G. (2020). Medical Student Engagement and Educational Value of a Remote Clinical Radiology Learning Environment: Creation of Virtual Read-Out Sessions in Response to the COVID-19 Pandemic. *Academic Radiology* 23 October 2020 Volume 28, Issue. Pages 112- 118.
- Amachi, M. (2016). *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015* [Universidad Mayor de San Marcos]. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5430/Amachi\\_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5430/Amachi_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arce, L. M. (2019). *Cultura organizacional y el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Integrada Cesar Vallejo de Yanacancha, Pasco 2017*.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á. y Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México* <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atalaya, M. C. (1999) Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología* – Año III N° 5 Setiembre 1999 <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

- Azcona, E. A. (2013) *Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. aplicación a la investigación en psicología IV Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología, La Plata, Argentina:* [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento\\_completo.pdf?sequence=1#:~:text=Adoptaremos%20la%20definici%C3%B3n%20de%20unidad,o%20concreta%20del%20espacio%20tiempo](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1#:~:text=Adoptaremos%20la%20definici%C3%B3n%20de%20unidad,o%20concreta%20del%20espacio%20tiempo)
- Baena, P. G. M. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Created from bibliotecacijsp on 2018
- Campos, M. J. (2017). *Satisfacción laboral y desempeño docente en dos instituciones emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria - 2017.* (Tesis de maestría) Lima Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15862>
- Cantón, I., y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13 (1), 214-226. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Cardona, C., y Guerra, J. (2020). *Profesionalismo y profesionalidad del maestro.* Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó. <https://doi.org/10.21501/9789588943572>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.--.). México D.F., México: McGraw - Hill.
- Choque-Larrauri, R., Salazar-Cóndor, V., Quispe-De La Cruz, V. y Contreras-Pulache, H. (2015). *Los Maestros que el Perú necesita: Determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021.*
- Cisneros, B. C. (2016) *Evaluación del desempeño docente mediante el acompañamiento pedagógico en el nivel de educación primaria de las Ugels Arequipa Norte y Arequipa Sur* Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Unidad de Posgrado. Facultad de Ciencias de la Educación <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4327>
- Consejo Nacional de Educación (2022) *Recomendaciones para una nueva presencialidad en la educación básica.* <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8587>

- Cuenca, R., Carrillo, S. (2018) Oficina de Lima Perú. Ministerio de Educación Una Mirada a la profesión docente en el Perú futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes.pdf
- Cuevas, Y. e Inclán, E. H. (2021) Políticas docentes en América Latina: Diseño, implementación y experiencias. *Revista mexicana de investigación educativa*, vol. 26 México <https://www.redalyc.org/journal/140/14069006002/html/>
- Daza, F. L. (2017). Marco de buen desempeño docente: Herramienta de mejoramiento continuo en una institución educativa de Valledupar. *Assensus*, 2(2), 2017. <https://doi.org/10.21897/assensus.1322>
- Defensoría del pueblo (2022). Ministerio de Educación debe completar entrega de tablets y material educativo 2021. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-ministerio-de-educacion-debe-completar-entrega-de-tablets-y-material-educativo/>
- Duran, M. P. (2021). Creación del índice de satisfacción laboral docente en el Colegio de La Presentación de Bucaramanga. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás Colombia]
- Eduardo, J. (2021). *Hacer que las cosas sucedan: la gestión escolar*. MEJOREDU. Recuperado de <https://www.mejoredu.gob.mx/seccion-insercion/estacion-4-e/hacer-que-las-cosas-sucedan-la-gestion-escolar>
- Ramery-Gelpi, E. (2017) La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida (Tesis doctoral) Universidad de Jaén. Perú.
- Fernández, A. M. (2020). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa, Trujillo 2019 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/25247>
- Formularios de Google (2022). *Generador de formularios en línea*. (s/f). Google.com. Recuperado el 10 de diciembre de 2022, de [https://www.google.com/intl/es-419\\_pe/forms/about/](https://www.google.com/intl/es-419_pe/forms/about/)

- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los educandos en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*.  
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Galvis, Y., Giraldo, A., & Saa, A. (2020). Condiciones de satisfacción laboral en docentes que trabajan en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa “María Antonia Ruiz”, en el Municipio de Tuluá (Valle) (tesis de maestría)  
[https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4040/Saa\\_Felipe\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4040/Saa_Felipe_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gamboa, E. J. (2010). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16).  
<https://psicolcient.me/x4kok>
- Gil-Monte, P. R., (2003). Síndrome de Burnout: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Griffin, D. K. (2010). A Survey of Bahamian and Jamaican Teachers' Level of Motivation and Job Satisfaction. *The Journal of Invitational Theory and Practice*, 16, 57-77. <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Survey-of-Bahamian-and-Jamaican-Teachers%27-Level-Griffin/add574937535fc40d648cf62f2b85ce402af2b95http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8962>
- Guëll-Malet, L. (2014). Estudio de la satisfacción laboral de los maestros (Tesis doctoral). Universitat Internacional de Catalunya, España. Recuperado de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi\\_Luisa\\_G%C3%BCell\\_Malet.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1)
- Hernández R. y Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>  
[https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4040/Saa\\_Felipe\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4040/Saa_Felipe_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huaita, D., y Luza, F. (2018) El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista científica*

INNOVA Research Journal 2018, Vol 3 Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25788>

- Leyva, H. P., Pérez, M. G., y Pérez, S. M. (2018). Google Forms en la evaluación diagnóstica como apoyo en las actividades docentes. Caso con educandos de la Licenciatura en Turismo / Google Forms in the diagnostic evaluation as support in the teaching activities. Case Students Bachelor of Tourism. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 9(17), 84–111. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.374>
- Manso, J. F. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg* REVISTA Universidad EAFIT No. 128. 2002. Chile. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A. y Valles-Ornelas, M. M. (2016). El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. *Ra Ximhai*, 12 (6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mason, C. M. & Griffin, M. A. (2022). Group Task Satisfaction: Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups. *Small Group Research*, 33, 271-312.  
<http://dx.doi.org/10.1177/10496402033003001>
- Ministerio de Educación. (2022). El Perú en PISA 2018. Informe nacional de resultados. Lima: Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2022/02/PISA-2018-4feb.pdf>
- Moran, H. O. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño docente de la IE “Luis Vallejos Santoni” del distrito de Andahuaylillas 2018* [Tesis de Maestría UCV]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34314/moran\\_bh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34314/moran_bh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Núñez, L. M. (2017). Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015 (Tesis para maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1791>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL

- Palomino-Esteban, Hugo (2017) Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco – 2017 Revista Gaceta Científica. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718/621>
- Mujica, P. M. (2012). *Discurso en Rio+20*. IADE. <https://www.iade.org.ar/noticias/discurso-de-pepe-mujica-en-rio20>
- Puente, F.L., Martínez, G., Tamayo G. J. A. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Cuba y Salud*;13(Suppl: 1):191-165.
- Ramery-Gelpi, E. & Navío, E. (2016). Comparación de la satisfacción laboral del Director Escolar y los Docentes. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*. 10.17561/reid.v0i15.2797.
- Ramírez, D. S. Pio, O. W., Ortiz, M. L., Carrasco, M. A., Herrera, G. L., y Martínez, C. V. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 66-78. Epub 01 de diciembre de 2020. <https://doi.org/10.2916/inter.7.2.8>
- Ramos, A. K. (2018). La Satisfacción Laboral de los Docentes de una Institución de Educación Superior Pública y su Relación con la Calidad de la Educación (Tesis que para obtener el grado de Maestro en Administración) Universidad de Guanajuato. México. <http://repositorio.ugto.mx/handle/20.500.12059/1389>
- Real Academia Española. (2020). Satisfacción. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 10 de octubre del 2022, de <https://dle.rae.es/satisfacción?m=form>
- Roca, S. D. (2010), Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la ETP. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”. Tesis en opción al grado científico de doctor en Ciencias Pedagógicas.
- Rojas, A. V. y Cachay, H. (2021). Desempeño docente ante la enseñanza virtual en escenarios pandémicos (Teaching performance in the face of virtual teaching in pandemic settings) *REV. Epistemia*. Vol. 5 Núm. 1 (2021) Lima. Perú.

- Ruiz, M., y Eyzaguirre, S. (2018). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Org.mx. <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe [SELA]. (2020). Educación en tiempos de pandemia: impacto del Covid-19 en los sistemas educativos de América Latina y el Caribe. <http://www.sela.org/es/eventos/e/65995/educacion-en-tiempos-depandemia>
- Sistema Único de Planillas SUP. Ministerio de educación Perú (2021) <https://sites.minedu.gob.pe/sup/category/sin-categoria/>
- Tenti, E. (2008) Sociología de la profesionalización docente. Disponible en: <http://www.ciep.fr/sources/conferences/cd-2008-professionnaliser-les-enseignants-sansformation-initiale/es/docs/conferences/tenti.pdf>
- Tonon, G. (2008). Calidad de vida y desgaste profesional. Una mirada del síndrome de Burnout. (pp. 36–87). <https://trabajosocial5.files.wordpress.com/2019/04/tonon-calidad-de-vida-y-desgaste-profesional.pdf>
- Trujillo, P., Lopez, M., De Agui, O., Carrasco, S. L., Alania, H., V., y Morales, M. (2020). *Satisfacción laboral y desempeño académico universitario Job satisfaction and university academic performance Satisfação profissional e desempenho académico universitário*. <https://doi.org/10.2916/INTER.7.2.8>
- UNESCO. (2020). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020 – América Latina y el Caribe – Inclusión y educación: todos y todas sin excepción. París, UNESCO. [unesdoc.unesco.org/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach\\_import\\_9add2a26-cdd3-4112-bdd193260806c244?\\_=374615spa.pdf&to=160&from=1](https://unesdoc.unesco.org/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_9add2a26-cdd3-4112-bdd193260806c244?_=374615spa.pdf&to=160&from=1)
- Vaillant, D. (2004). Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates. Santiago de Chile: Preal. <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Inicial/Educaci%C3%B3%20Primaria/Documents/Construcci%C3%B3n%20de%20la%20profesi%C3%B3n%20docente%20en%20Am%C3%A9rica%20latina.%20Tendencias,%20temas%20y%20debates.%20Vaillant,%20D.pdf>

- Valdivia, A. E. (2017). *Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer - 2017*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Lima Perú.  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1753>
- Zeballos, R. A. (2019) Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Cuajone, 2018 (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Agustín Arequipa. Perú.



	<p>profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los educandos. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. Ministerio de Educación (2012)</p>	<p>del marco del buen desempeño docente del MINEDU</p>		<p>Evalúa periódicamente el aprendizaje en relación con metas institucionales establecidas, tome decisiones y brinde retroalimentación a educandos y la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias en contextos personales y culturales.</p>			
			<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<p>Participa de forma activa constantemente construyendo y perfeccionando proyectos educativos institucionales en la gestión de la escuela con una actitud democrática, crítica, colaborativa y generen una calidad de aprendizaje.</p>	<p>29, 30, 31, 32, 33, 34</p>		
				<p>Establece relaciones respetuosas, cooperativas y solidariamente responsables con familias, comunidades y otros estados y organizaciones de la sociedad civil. aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>			
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	<p>35, 36, 37, 38, 39</p>		
				<p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>			



	través de su trabajo”.			Funciones Claras.		<b>TA</b> Totalmente de acuerdo: 5
			DESARROLLO PERSONAL	Oportunidad de Ascenso.	4, 10, 18, 25, 29, 34.	
				Felicidad Laboral.		
				Realización Personal.		
DESEMPEÑO DE TAREAS	Rendimiento Laboral.	5, 11, 19, 26, 30, 35.				
	Aptitudes.					
	Productividad.					
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	Comprensión.	6, 12, 20, 27, 31, 36.				
	Relación Cordial.					
	Apreciación Valorativa.					

### Instrumento sobre el Marco del Buen Desempeño Docente

Estimados docentes, les saludo cordialmente, me encuentro realizando una investigación con respecto al Marco del Buen Desempeño docente y la Satisfacción Laboral en los colegios de San Juan de Lurigancho, por lo que, necesito conocer la percepción que usted tiene al respecto. Le ruego que al responder las preguntas sea lo más sincero o sincera posible con el fin de cumplir con los objetivos.

Lea atentamente las preguntas y escoja la respuesta que exprese su percepción.

Seleccione solo una de las cinco alternativas que considere la más adecuada.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

#### EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

N°de ítem	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Preparación para el aprendizaje de los educandos</b>						
1	Conoces y comprendes las características, necesidades e intereses de tus educandos.					
2	Demuestras conocimientos actualizados del área curricular que enseñas.					
3	Elaboras la programación curricular de forma colegiada.					
4	La programación curricular que elaboras, responde al contexto del estudiante.					
5	Seleccionas los contenidos de enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional.					
6	Diseñas en forma creativa los procesos pedagógicos capaces de motivar los aprendizajes de tus educandos.					
7	Contextualizas el diseño de enseñanza sobre la base del reconocimiento de las características e intereses de los educandos.					
8	Creas, seleccionas y organizas diversos recursos para los educandos como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseñas la evaluación con el enfoque formativo y diferenciado en concordancia con los aprendizajes previstos.					
10	Diseñas sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.					
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los educandos</b>						
11	Construyes, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con los educandos, basadas en el respeto mutuo.					
12	Comunicas a tus educandos las expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueves la atención a la diversidad, en el que ésta se exprese y sea					

	valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Generas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los educandos con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelves conflictos en diálogo con los educandos sobre la base de normas concertadas de convivencia.					
16	Organizas el aula para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexionas permanentemente, con tus educandos, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, para enfrentarlas.					
18	Controlas permanentemente la ejecución de tu programación observando el interés de los educandos como en sus aprendizajes.					
19	Propicias oportunidades para que los educandos utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Compruebas que todos los educandos comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.					
21	Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los educandos.					
22	Utilizas recursos y medios tecnológicos en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
23	Utilizas diversas estrategias pedagógicas para atender a los educandos con necesidades educativas especiales.					
24	Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.					
25	Elaboras instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los educandos.					
26	Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
27	Evalúas los aprendizajes de todos los educandos en función de criterios previamente establecidos.					
28	Compartes oportunamente los resultados de la evaluación para la toma de decisiones					
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
29	Interactúas con tus pares, colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico,					
30	Participas en la elaboración de los documentos de gestión, y de los planes de mejora continua.					
31	Desarrollas, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.					
32	Fomentas el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los educandos, reconociendo sus aportes.					
33	Integras críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno.					
34	Compartes con las familias de los educandos, los avances y los logros del aprendizaje.					
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
35	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus educandos.					
36	Participas en el intercambio de experiencias significativas en					

	concordancia con las necesidades de los educandos.					
<b>37</b>	Participas en las reuniones, expresando una opinión informada que propicie la toma de decisiones.					
<b>38</b>	Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					
<b>39</b>	Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se muestra un cuestionario para recopilar información sobre el nivel de satisfacción laboral. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

**TD Totalmente en desacuerdo : 1**  
**D En desacuerdo : 2**  
**I Indeciso : 3**  
**A De acuerdo : 4**  
**TA Totalmente de acuerdo : 5**

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo te facilita la realización de tus labores.					
2	Tu sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizas					
3	El ambiente creado por tus compañeros es el ideal para desempeñar tus funciones.					
4	Sientes que el trabajo que haces es justo para tu manera de ser.					
5	La tarea que realizas es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Tu(s) superior(es) es(son) comprensivo(s).					
7	Te sientes mal con lo que ganas.					
8	Sientes que recibes, de parte de la institución, mal trato.					
9	Te agrada trabajar con tus compañeros.					
10	Tu trabajo permite que te desarrolles personalmente.					
11	Te sientes realmente útil con la labor que realizas.					
12	Es grata la disposición de tu(s) superior(es) cuando le(s) pides alguna consulta sobre tu trabajo.					
13	El ambiente donde trabajas es confortable.					
14	Sientes que el sueldo que ganas es bastante aceptable.					
15	La sensación que tienes de tu trabajo es que te están explotando.					
16	Prefieres tomar distancia de las personas con las que trabajas.					
17	Te disgusta tu horario de trabajo.					
18	Disfrutas de cada labor que realizas en tu trabajo.					
19	Las tareas que realizas las percibes como algo sin importancia.					
20	Llevarte bien con las autoridades beneficia la calidad de tu trabajo.					
21	La comodidad que te ofrece el ambiente de tu trabajo es inigualable.					
22	Felizmente, tu trabajo te permite cubrir tus					

	expectativas económicas.					
<b>23</b>	El horario de trabajo te resulta incómodo.					
<b>24</b>	La solidaridad es una virtud característica en tu grupo de trabajo.					
<b>25</b>	Te sientes feliz por los resultados que logras en tu trabajo.					
<b>26</b>	Tu trabajo te aburre.					
<b>27</b>	La relación que tienes con tus superiores es cordial.					
<b>28</b>	En el ambiente físico donde te ubicas, trabajas cómodamente.					
<b>29</b>	Tu trabajo te hace sentir realizado(a).					
<b>30</b>	Te gusta el trabajo que realizas.					
<b>31</b>	No te sientes a gusto con tu(s) superior(es).					
<b>32</b>	Existen las comodidades para un buen desempeño de tus labores diarias.					
<b>33</b>	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
<b>34</b>	Haciendo tu trabajo te sientes bien contigo mismo(a).					
<b>35</b>	Te sientes complacido(a) con la actividad que realizas.					
<b>36</b>	Tu(s) superior(es) valora(n) el esfuerzo que haces en tu trabajo.					

Anexo 05

## VALIDACION DEL INSTRUMENTO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MARCO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Ítem s	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los educandos</b>							
1	Conoces y comprendes las características, necesidades e intereses de tus educandos.	x		x		x		
2	Demuestras conocimientos actualizados del área curricular que enseñas.	x		x		x		
3	Elaboras la programación curricular de forma colegiada.	x		x		x		
4	La programación curricular que elaboras, responde al contexto del estudiante.	x		x		x		
5	Seleccionas los contenidos de enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional.	x		x		x		
6	Diseñas en forma creativa los procesos pedagógicos capaces de motivar los aprendizajes de tus educandos.	x		x		x		
7	Contextualizas el diseño de enseñanza sobre la base del reconocimiento de las características e intereses de los educandos.	x		x		x		
8	Creas, seleccionas y organizas diversos recursos para los educandos como soporte para su aprendizaje.	x		x		x		
9	Diseñas la evaluación con el enfoque formativo y diferenciado en concordancia con los aprendizajes previstos.	x		x		x		
10	Diseñas sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los educandos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias

11	Construyes, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con los educandos, basadas en el respeto mutuo.	x		x		x		
12	Comunicas a tus educandos las expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	x		x		x		
13	Promueves la atención a la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	x		x		x		
14	Generas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los educandos con necesidades educativas especiales.	x		x		x		
15	Resuelves conflictos en diálogo con los educandos sobre la base de normas concertadas de convivencia.	x		x		x		
16	Organizas el aula para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.	x		x		x		
17	Reflexionas permanentemente, con tus educandos, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, para enfrentarlas.	x		x		x		
18	Controlas permanentemente la ejecución de tu programación observando el interés de los educandos como en sus aprendizajes.	x		x		x		
19	Propicias oportunidades para que los educandos utilicen los conocimientos en la solución de problemas de su entorno.	x		x		x		
20	Compruebas que todos los educandos comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	x		x		x		
21	Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los educandos.	x		x		x		
22	Utilizas recursos y medios tecnológicos en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	x		x		x		
23	Utilizas diversas estrategias pedagógicas para atender a los educandos con necesidades educativas especiales.	x		x		x		
24	Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	x		x		x		
25	Elaboras instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los educandos.	x		x		x		
26	Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones	x		x		x		

	para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.							
27	Evalúas los aprendizajes de todos los educandos en función de criterios previamente establecidos.	x		x		x		
28	Compartes oportunamente los resultados de la evaluación para la toma de decisiones	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
29	Interactúas con tus pares, colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico.	x		x		x		
30	Participas en la elaboración de los documentos de gestión, y de los planes de mejora continua.	x		x		x		
31	Desarrollas, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.	x		x		x		
32	Fomentas el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los educandos, reconociendo sus aportes.	x		x		x		
33	Integras críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno.	x		x		x		
34	Compartes con las familias de los educandos, los avances y los logros del aprendizaje.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
35	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus educandos.	x		x		x		
36	Participas en el intercambio de experiencias significativas en concordancia con las necesidades de los educandos.	x		x		x		
37	Participas en las reuniones, expresando una opinión informada que propicie la toma de decisiones.	x		x		x		
38	Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	x		x		x		
39	Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	x		x		x		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SASISFACCIÓN LABORAL**

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales.</b>							
1	La distribución física del ambiente de trabajo te facilita la realización de tus labores.	x		x		x		
13	El ambiente donde trabajas es confortable.	x		x		x		
21	La comodidad que te ofrece el ambiente de tu trabajo es inigualable.	x		x		x		
28	En el ambiente físico donde te ubicas, trabajas cómodamente.	x		x		x		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de tus labores diarias.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Beneficios sociales y/o remunerativos.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
2	Tu sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizas	x		x		x		
7	Te sientes mal con lo que ganas.	x		x		x		
14	Sientes que el sueldo que ganas es bastante aceptable.	x		x		x		
22	Felizmente, tu trabajo te permite cubrir tus expectativas económicas.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
8	Sientes que recibes, de parte de la institución, mal trato.	x		x		x		
15	La sensación que tienes de tu trabajo es que	x		x		x		

	te están explotando.							
17	Te disgusta tu horario de trabajo.	x		x		x		
23	El horario de trabajo te resulta incómodo.	x		x		x		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
3	El ambiente creado por tus compañeros es el ideal para desempeñar tus funciones.	x		x		x		
9	Te agrada trabajar con tus compañeros.	x		x		x		
16	Prefieres tomar distancia de las personas con las que trabajas.	x		x		x		
24	La solidaridad es una virtud característica en tu grupo de trabajo.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
4	Sientes que el trabajo que haces es justo para tu manera de ser.	x		x		x		
10	Tu trabajo permite que te desarrolles personalmente.	x		x		x		
18	Disfrutas de cada labor que realizas en tu trabajo.	x		x		x		
25	Te sientes feliz por los resultados que logras en tu trabajo.	x		x		x		
29	Tu trabajo te hace sentir realizado(a).	x		x		x		
34	Haciendo tu trabajo te sientes bien contigo mismo(a).	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 6: Desarrollo de tareas</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
5	La tarea que realizas es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		x		
11	Te sientes realmente útil con la labor que	x		x		x		

	realizas.							
19	Las tareas que realizas las percibes como algo sin importancia.	x		x		x		
26	Tu trabajo te aburre.	x		x		x		
30	Te gusta el trabajo que realizas.	x		x		x		
35	Te sientes complacido(a) con la actividad que realizas.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
6	Tu(s) superior(es) es(son) comprensivo(s).	x		x		x		
12	Es grata la disposición de tu(s) superior(es) cuando le(s) pides alguna consulta sobre tu trabajo.	x		x		x		
20	Llevarte bien con las autoridades beneficia la calidad de tu trabajo.	x		x		x		
27	La relación que tienes con tus superiores es cordial.	x		x		x		
31	No te sientes a gusto con tu(s) superior(es).	x		x		x		
36	Tu(s) superior(es) valora(n) el esfuerzo que haces en tu trabajo.	x		x		x		

**HAY SUFICIENCIA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX DNI: 06269132

**METODÓLOGO**

Grado y Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 23 de noviembre del 2022.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MARCO DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los educandos</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Conoces y comprendes las características, necesidades e intereses de tus educandos.	X		X		X		
2	Demuestras conocimientos actualizados del área curricular que enseñas.	X		X		X		
3	Elaboras la programación curricular de forma colegiada.	X		X		X		
4	La programación curricular que elaboras, responde al contexto del estudiante.	X		X		X		
5	Seleccionas los contenidos de enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional.	X		X		X		
6	Diseñas en forma creativa los procesos pedagógicos capaces de motivar los aprendizajes de tus educandos.	X		X		X		
7	Contextualizas el diseño de enseñanza sobre la base del reconocimiento de las características e intereses de los educandos.	X		X		X		
8	Creas, seleccionas y organizas diversos recursos para los educandos como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
9	Diseñas la evaluación con el enfoque formativo y diferenciado en concordancia con los aprendizajes previstos.	X		X		X		
10	Diseñas sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los educandos</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
11	Construyes, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con los educandos, basadas en el respeto mutuo.	X		X		X		

12	Comunicas a tus educandos las expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
13	Promueves la atención a la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
14	Generas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los educandos con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
15	Resuelves conflictos en diálogo con los educandos sobre la base de normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
16	Organizas el aula para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
17	Reflexionas permanentemente, con tus educandos, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, para enfrentarlas.	X		X		X		
18	Controlas permanentemente la ejecución de tu programación observando el interés de los educandos como en sus aprendizajes.	X		X		X		
19	Propicias oportunidades para que los educandos utilicen los conocimientos en la solución de problemas de su entorno.	X		X		X		
20	Compruebas que todos los educandos comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
21	Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los educandos.	X		X		X		
22	Utilizas recursos y medios tecnológicos en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
23	Utilizas diversas estrategias pedagógicas para atender a los educandos con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
24	Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	X		X		X		
25	Elaboras instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los educandos.	X		X		X		
26	Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
27	Evalúas los aprendizajes de todos los educandos en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		

28	Compartes oportunamente los resultados de la evaluación para la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
29	Interactúas con tus pares, colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico.	X		X		X		
30	Participas en la elaboración de los documentos de gestión, y de los planes de mejora continua.	X		X		X		
31	Desarrollas, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.	X		X		X		
32	Fomentas el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los educandos, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
33	Integras críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno.	X		X		X		
34	Compartes con las familias de los educandos, los avances y los logros del aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
35	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus educandos.	X		X		X		
36	Participas en el intercambio de experiencias significativas en concordancia con las necesidades de los educandos.	X		X		X		
37	Participas en las reuniones, expresando una opinión informada que propicie la toma de decisiones.	X		X		X		
38	Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		
39	Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SASISFACCIÓN LABORAL**

ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales.</b>							
1	La distribución física del ambiente de trabajo te facilita la realización de tus labores.	X		X		X		
13	El ambiente donde trabajas es confortable.	X		X		X		
21	La comodidad que te ofrece el ambiente de tu trabajo es inigualable.	X		X		X		
28	En el ambiente físico donde te ubicas, trabajas cómodamente.	X		X		X		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de tus labores diarias.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Beneficios sociales y/o remunerativos.</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
2	Tu sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizas	X		X		X		
7	Te sientes mal con lo que ganas.	X		X		X		
14	Sientes que el sueldo que ganas es bastante aceptable.	X		X		X		
22	Felizmente, tu trabajo te permite cubrir tus expectativas económicas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias

8	Sientes que recibes, de parte de la institución, mal trato.	X		X		X		
15	La sensación que tienes de tu trabajo es que te están explotando.	X		X		X		
17	Te disgusta tu horario de trabajo.	X		X		X		
23	El horario de trabajo te resulta incómodo.	X		X		X		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
3	El ambiente creado por tus compañeros es el ideal para desempeñar tus funciones.	X		X		X		
9	Te agrada trabajar con tus compañeros.	X		X		X		
16	Prefieres tomar distancia de las personas con las que trabajas.	X		X		X		
24	La solidaridad es una virtud característica en tu grupo de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
4	Sientes que el trabajo que haces es justo para tu manera de ser.	X		X		X		
10	Tu trabajo permite que te desarrolles personalmente.	X		X		X		
18	Disfrutas de cada labor que realizas en tu trabajo.	X		X		X		
25	Te sientes feliz por los resultados que logras en tu trabajo.	X		X		X		
29	Tu trabajo te hace sentir realizado(a).	X		X		X		
34	Haciendo tu trabajo te sientes bien contigo mismo(a).	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6: Desarrollo de tareas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias

5	La tarea que realizas es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
11	Te sientes realmente útil con la labor que realizas.	X		X		X		
19	Las tareas que realizas las percibes como algo sin importancia.	X		X		X		
26	Tu trabajo te aburre.	X		X		X		
30	Te gusta el trabajo que realizas.	X		X		X		
35	Te sientes complacido(a) con la actividad que realizas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
6	Tu(s) superior(es) es(son) comprensivo(s).	X		X		X		
12	Es grata la disposición de tu(s) superior(es) cuando le(s) pides alguna consulta sobre tu trabajo.	X		X		X		
20	Llevarte bien con las autoridades beneficia la calidad de tu trabajo.	X		X		X		
27	La relación que tienes con tus superiores es cordial.	X		X		X		
31	No te sientes a gusto con tu(s) superior(es).	X		X		X		
36	Tu(s) superior(es) valora(n) el esfuerzo que haces en tu trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina      DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de octubre del 2022.

  
Firma del Experto Informante.

**QUE MIDE EL MARCO DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los educandos</b>							
1	Conoces y comprendes las características, necesidades e intereses de tus educandos.	X		X		X		
2	Demuestras conocimientos actualizados del área curricular que enseñas.	X		X		X		
3	Elaboras la programación curricular de forma colegiada.	X		X		X		
4	La programación curricular que elaboras, responde al contexto del estudiante.	X		X		X		
5	Seleccionas los contenidos de enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional.	X		X		X		
6	Diseñas en forma creativa los procesos pedagógicos capaces de motivar los aprendizajes de tus educandos.	X		X		X		
7	Contextualizas el diseño de enseñanza sobre la base del reconocimiento de las características e intereses de los educandos.	X		X		X		
8	Creas, seleccionas y organizas diversos recursos para los educandos como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
9	Diseñas la evaluación con el enfoque formativo y diferenciado en concordancia con los aprendizajes previstos.	X		X		X		
10	Diseñas sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los educandos</b>							
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias

11	Construyes, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con los educandos, basadas en el respeto mutuo.	X		X		X		
12	Comunicas a tus educandos las expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
13	Promueves la atención a la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
14	Generas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los educandos con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
15	Resuelves conflictos en diálogo con los educandos sobre la base de normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
16	Organizas el aula para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
17	Reflexionas permanentemente, con tus educandos, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, para enfrentarlas.	X		X		X		
18	Controlas permanentemente la ejecución de tu programación observando el interés de los educandos como en sus aprendizajes.	X		X		X		
19	Propicias oportunidades para que los educandos utilicen los conocimientos en la solución de problemas de su entorno.	X		X		X		
20	Compruebas que todos los educandos comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
21	Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los educandos.	X		X		X		
22	Utilizas recursos y medios tecnológicos en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
23	Utilizas diversas estrategias pedagógicas para atender a los educandos con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
24	Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	X		X		X		
25	Elaboras instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los educandos.	X		X		X		
26	Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones	X		X		X		

	para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.							
27	Evalúas los aprendizajes de todos los educandos en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
28	Compartes oportunamente los resultados de la evaluación para la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
29	Interactúas con tus pares, colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico.	X		X		X		
30	Participas en la elaboración de los documentos de gestión, y de los planes de mejora continua.	X		X		X		
31	Desarrollas, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.	X		X		X		
32	Fomentas el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los educandos, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
33	Integras críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno.	X		X		X		
34	Compartes con las familias de los educandos, los avances y los logros del aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
35	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus educandos.	X		X		X		
36	Participas en el intercambio de experiencias significativas en concordancia con las necesidades de los educandos.	X		X		X		
37	Participas en las reuniones, expresando una opinión informada que propicie la toma de decisiones.	X		X		X		
38	Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		
39	Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SASISFACCIÓN LABORAL**

ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales.</b>							
1	La distribución física del ambiente de trabajo te facilita la realización de tus labores.	X		X		X		
13	El ambiente donde trabajas es confortable.	X		X		X		
21	La comodidad que te ofrece el ambiente de tu trabajo es inigualable.	X		X		X		
28	En el ambiente físico donde te ubicas, trabajas cómodamente.	X		X		X		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de tus labores diarias.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Beneficios sociales y/o remunerativos.</b>							
2	Tu sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizas	X		X		X		
7	Te sientes mal con lo que ganas.	X		X		X		
14	Sientes que el sueldo que ganas es bastante aceptable.	X		X		X		
22	Felizmente, tu trabajo te permite cubrir	X		X		X		

	tus expectativas económicas.							
	<b>DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
8	Sientes que recibes, de parte de la institución, mal trato.	X		X		X		
15	La sensación que tienes de tu trabajo es que te están explotando.	X		X		X		
17	Te disgusta tu horario de trabajo.	X		X		X		
23	El horario de trabajo te resulta incómodo.	X		X		X		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
3	El ambiente creado por tus compañeros es el ideal para desempeñar tus funciones.	X		X		X		
9	Te agrada trabajar con tus compañeros.	X		X		X		
16	Prefieres tomar distancia de las personas con las que trabajas.	X		X		X		
24	La solidaridad es una virtud característica en tu grupo de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
4	Sientes que el trabajo que haces es justo para tu manera de ser.	X		X		X		
10	Tu trabajo permite que te desarrolles personalmente.	X		X		X		
18	Disfrutas de cada labor que realizas en tu trabajo.	X		X		X		
25	Te sientes feliz por los resultados que logras en tu trabajo.	X		X		X		
29	Tu trabajo te hace sentir realizado(a).	X		X		X		

34	Haciendo tu trabajo te sientes bien contigo mismo(a).	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Desarrollo de tareas</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
5	La tarea que realizas es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
11	Te sientes realmente útil con la labor que realizas.	X		X		X		
19	Las tareas que realizas las percibes como algo sin importancia.	X		X		X		
26	Tu trabajo te aburre.	X		X		X		
30	Te gusta el trabajo que realizas.	X		X		X		
35	Te sientes complacido(a) con la actividad que realizas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	Sugerencias
6	Tu(s) superior(es) es(son) comprensivo(s).	X		X		X		
12	Es grata la disposición de tu(s) superior(es) cuando le(s) pides alguna consulta sobre tu trabajo.	X		X		X		
20	Llevarte bien con las autoridades beneficia la calidad de tu trabajo.	X		X		X		
27	La relación que tienes con tus superiores es cordial.	X		X		X		
31	No te sientes a gusto con tu(s) superior(es).	X		X		X		
36	Tu(s) superior(es) valora(n) el esfuerzo que haces en tu trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** \_\_LIZANDRO CRISPÍN, ROMMEL\_\_\_\_ **DNI:** 09554022

**Grado y Especialidad del validador:** Dr. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUXCACIÓN

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Lima, 14 de noviembre del 2022.**



Mg. Rommel Lizandro Crispín  
DOCENTE DE LA ESCUELA  
DE POS GRADO

UNIVERSIDAD  
CESAR VALLEJO

Anexo 06

**CONFIABILIDAD BASE DE DATOS**

**Confiabilidad del instrumento de las variables**

**Resultado de la confiabilidad de la variable Marco del buen desempeño docente**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,971	39

**Resultado de la confiabilidad de la variable Satisfacción laboral**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,761	36



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LIZANDRO CRISPIN ROMMEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El marco del buen desempeño docente y la satisfacción laboral en una institución educativa, Ugel 05 SJL, 2022", cuyo autor es AYUQUE ANCCASI FREDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

LIMA, 06 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LIZANDRO CRISPIN ROMMEL <b>DNI:</b> 09554022 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1091-225X	Firmado electrónicamente por: RLIZANDROC el 12- 01-2023 12:27:33

Código documento Trilce: TRI - 0512101