



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las
instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná,
Arequipa – 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Arias Chacondori Shirley Goya (ORCID: 0000-0003-2280-2517)

ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestro padre celestial, a mis padres Gregorio y Violeta, quienes me forjaron con valores y principios, enseñándome a que con cada esfuerzo se consigue las victorias y que con su apoyo lograron que continuara con mis metas, cumpliendo mis sueños profesionales´

A mi esposo Kelvin, a quien amo, y estando siempre a mi lado brindándome su apoyo para crecer juntos logrando cumplir cada meta como un gran equipo.

A mis amados hijos Valentino y Mia Fernanda, quienes son el motivo y razón de mi existencia, quienes me impulsan a seguir luchando para conseguir mis victorias.

Shirley Goya

Agradecimiento

A Dios, padre celestial por haberme permitido escalar profesionalmente.

A la universidad César Vallejo por su enseñanza en bien al fortalecimiento académico de los docentes.

A los directores de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, quienes con su apoyo me permitieron cumplir un sueño más en mi vida.

A los profesionales expertos, quienes con su conocimiento y juicio académico enriquecieron mi trabajo de investigación.

A mi grupo de compañero y amigos, Erik, Anali, Maribel, Deybi, Cynthia, Rubén y Martha quienes juntos caminamos para conseguir nuestro gran sueño, apoyándonos mutuamente para seguir avanzando profesionalmente.

Shirley Goya

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	47
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1. Variable: Satisfacción Laboral.....	19
Tabla 2. Variable: Trabajo Remoto docente.....	21
Tabla 3. Población de estudio.....	22
Tabla 4. Validación de instrumentos	25
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral.....	26
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento trabajo remoto docente	27
Tabla 7. Frecuencia de la variable satisfacción laboral.....	29
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión satisfacción extrínseca.	30
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión Satisfacción Intrínseca.	31
Tabla 10. Frecuencia de la variable trabajo remoto docente.	32
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión Acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje.....	33
Tabla 12. Frecuencia de la dimensión Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.	34
Tabla 13. Frecuencia de la dimensión Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes.	35
Tabla 14. Frecuencia de la dimensión Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.	36
Tabla 15. Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral	37
Tabla 16. Prueba de normalidad de la variable trabajo remoto docente.....	38
Tabla 17. Relación entre la dimensión acompañamiento al estudiantes en sus experiencias de aprendizaje, y la satisfacción laboral.....	39
Tabla 18. Relación entre la dimensión adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios, y la satisfacción laboral	41
Tabla 19. Relación entre la dimensión revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes, y la satisfacción laboral.	42
Tabla 20. Relación entre la dimensión trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional, y la satisfacción laboral.	44
Tabla 21. Relación entre las variables Satisfacción Laboral y Trabajo Remoto Docente de las Instituciones Educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa - 2020.	45

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diseño de investigación.....	17
Figura 2. Fórmula para obtener la muestra	23
Figura 3. Formula de confiabilidad.	26
Figura 4. Descripción de la variable 1	29
Figura 5. Descripción de la dimensión Satisfacción Extrínseca.....	30
Figura 6. Descripción de la dimensión Satisfacción Intrínseca.....	31
Figura 7. Descripción de la variable 2	32
Figura 8. Descripción de la dimensión Acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje.....	33
Figura 9. Descripción de la dimensión Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios	34
Figura 10. Descripción de la dimensión Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes.....	35
Figura 11. Descripción de la dimensión Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.	36
Figura 12. Prueba de normalidad de Kolmogorow de la variable Satisfacción Laboral	37
Figura 13. Prueba de normalidad de Kolmogorow de la variable Trabajo Remoto Docente.....	38

RESUMEN

La presente investigación pretendió determinar la relación existente entre Satisfacción laboral y Trabajo remoto docente de las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná de la región Arequipa. La investigación es de tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transeccional o transversal. Participaron 104 docentes perteneciente a las Instituciones JEC de la provincia de Camaná, el muestreo que se utilizará pertenece al tipo probabilístico - aleatorio simple. Se utilizó dos cuestionarios para la medición de las variables: “Cuestionario para determinar el nivel de satisfacción laboral” (Adaptado a la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) Palma) y “Cuestionario para determinar el nivel de Trabajo remoto docente”. El procedimiento estadístico se realizó mediante el cálculo de coeficiente de correlación de Pearson (r), con una correlación positiva moderada entre las dos variables de estudio, respecto a la significancia no es estadísticamente significativa. Se concluye que a mayor satisfacción laboral se genera un buen trabajo remoto, contrariamente a menor satisfacción laboral no se genera un buen trabajo remoto.

Palabras clave: Satisfacción laboral, trabajo remoto docente, acompañamiento

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between job satisfaction and remote teaching work of the JEC Educational Institutions of the Province of Camaná in the Arequipa region. The research is of an applied type and of a descriptive correlational level with a non-experimental design of a transectional or transversal cut. 104 teachers from the JEC Institutions of the province of Camaná participated, the sample to be used belongs to the probabilistic - simple random type. Two questionnaires were used to measure the variables: "Questionnaire to determine the level of job satisfaction" (Adapted to the Job Satisfaction scale (SL - SPC) Palma) and "Questionnaire to determine the level of remote teaching work". The statistical procedure was carried out by calculating the Pearson correlation coefficient (r), with a moderate positive correlation between the two study variables, with respect to significance not statistically significant. It is concluded that the higher job satisfaction a good remote job is generated, contrary to the lower job satisfaction, a good remote job is not generated.

Keywords: Job satisfaction, remote teaching work, accompaniment

I. INTRODUCCIÓN

La evolución tecnológica en el mundo ha requerido grandes cambios y adaptaciones en el sistema educativo. El uso de estos nuevos recursos tecnológicos en el campo educativo ha impulsado a que el docente se capacite en el uso de estas herramientas TICs. La implementación tecnológica en las escuelas, se ha realizado a nivel mundial y son utilizadas como recursos educativos afianzados a la estrategia y didáctica del docente. El uso de estas nuevas herramientas en los diferentes niveles educativos y campos del saber, ha provocado inmensas inversiones monetarias en la educación, transformando la enseñanza docente y generando cambios en la satisfacción laboral.

Motivo por el cual se requiere la importancia de argumentar sobre la satisfacción laboral, Palma (2005, citado por Boada, 2019), indica que es la predisposición que tienen las personas con su trabajo, apoyados en creencias y valores positivos que son desarrollados en su rutina laboral. La falta de ausentismo, el compromiso con la educación e enseñanza, la identidad institucional, así como las ganas de seguir capacitándose e preparándose a nuevos retos educativos, se origina gracias a la satisfacción laboral docente, es por eso que es importante que los docentes se encuentren satisfechos en la ejecución de su trabajo pedagógico para un mejor compromiso y mayor desempeño académico.

Con respecto al trabajo remoto docente, se conceptualiza como un servicio que brinda el docente desde su domicilio o lugar de confinamiento y apartamiento, utilizando herramientas de comunicación o medios que permita continuar con la labor educativa fuera del centro laboral (Institución Educativa), de manera flexible y subordinada (MINEDU, 2020).

Para que se realice interacción entre docente y estudiante en la retroalimentación formativa en este tiempo de pandemia, donde los únicos medios son los recursos tecnológicos, es importante que ambos personajes utilicen y tengan acceso a esta comunicación virtual, con el fin de aclarar dudas y crear aprendizajes. El trabajo remoto docente requiere contar con recursos educativos de acuerdo a la realidad y contexto del lugar, y su resultado va depender del

compromiso, realidad educativa, población estudiantil y buen manejo administrativo, inmerso en la satisfacción laboral.

En el contexto internacional, el sistema educativo ha realizado grandes cambios a razón de la transformación de un aprendizaje presencial a un aprendizaje virtual, generando cambios en la labor y preparación académica docente. Los cambios realizados se dieron mediante los lineamientos y directivas establecidas en función al sistema educativo de cada país, por ejemplo el estado Chileno implemento nuevas medidas para la educación haciendo entrega de 16,500 tablets a estudiantes técnicos más vulnerables del país, entrega de cuadernillos a lugares aledaños, implementación de programas como “Aprendo en Línea” y “ TV Educa Chile”, inscripciones a la plataforma Google Suite en forma gratuita, mientras en el estado boliviano se suspendió las labores escolares el 3 de agosto a razón de que la gran mayoría no cuenta con acceso virtual. Todas estas acciones realizadas por el ministerio de educación de cada país, han desencadenado emociones en la satisfacción laboral del sector educativo.

A nivel nacional, los docentes trabajan 30 horas pedagógicas con un sueldo de 2 300 en primera escala, hoy en día a causa de la pandemia el ministerio de educación ha llevado acabo la educación a distancia “Aprendo en Casa”, educación que se da desde sus hogares, este cambio de realidad educativa ha provocado que el docente no tenga un horario fijo de trabajo, es decir no hay una jornada laboral establecida, siendo la atención educativa a cualquier hora del día. Las reuniones escolares, cursos online o capacitaciones, además de la retroalimentación a gran cantidad de estudiantes e informes mensuales, han provocado alteraciones en la satisfacción laboral. En nuestro país el ministerio de educación ha optado por la estrategia de aprendo en casa, teniendo como recursos programas televisivos, radiales y plataforma web. Es importante tomar en cuenta que las diversas directivas emitidas por el ministerio de educación han generado gran inconformidad en la labor docente respecto a su trabajo remoto que ejecuta. Es de vital importancia estudiar e investigar la satisfacción laboral correlacionado con el trabajo remoto docente, esto involucra tomar en cuenta la satisfacción intrínseca y extrínseca en las condiciones laborales, beneficios económicos, significación de tareas y reconocimiento personal, correlacionado con la preparación y enseñanza

de aprendizajes, participaciones en la gestión y desarrollo profesional e identidad docente.

La educación a distancia que se vive en la región Arequipa no escapa de la realidad que se vive a nivel nacional, gracias a las exigencias y falta de instrumentos tecnológicos, así como el incremento de trabajo, escasos recursos económicos de la población estudiantil, ha generado un cambio en la satisfacción laboral docentes creando desaciertos en el campo educativo y afectando al trabajo remoto que realiza.

En la provincia de Camaná contamos con 142 docentes pertenecientes al sistema JEC que viven esta realidad descrita respecto al trabajo remoto que demanda el ministerio de educación.

Algunas causas y razones que determina la satisfacción laboral docente se debe a los siguientes criterios: falta de orientación académica, no acompañamiento pedagógico, cantidad de estudiantes sin recursos tecnológicos educativos y económicos, carga horaria e incremento de jornada laboral, falta de incentivos salariales, disposiciones injustas institucionales y horarios no establecidos.

Las consecuencias generadas por la falta de satisfacción laboral respecto al trabajo remoto docente, origina: la no retroalimentación efectiva, envío de trabajos sin explicación, alteración del llenado de documentos, estrés y desgano en la realización de la labor docente.

La presente investigación está encaminado a comprobar la relación entre la satisfacción laboral y trabajo remoto docente.

Como problema general se formuló la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020?

Los problemas específicos de la investigación son: PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020? PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales

complementarios con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020? PE3: Cuál es la relación entre revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020? PE4: Cuál es la relación entre trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020?

Como objetivo general de mi trabajo de investigación, se planteó el siguiente:

Determinar la relación existente de satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Como objetivos específicos se consideró los siguientes: OE1: Determinar la relación que existe entre el acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje y la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020. OE2: Determinar la relación que existe entre Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios y la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020. OE3: Determinar la relación que existe entre la revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes y la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020. OE4: Determinar la relación que existe entre trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

La hipótesis general que tuvo la investigación, se consideró la siguiente: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Trabajo remoto docente de las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Fue necesario formular las siguientes hipótesis específicas: HE1: El acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020. HE2: La adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios se relacionan

significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020. HE3: La revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020. HE4: El trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Como se puede observar para el estudio de las variables se consideró una pregunta general, un objetivo general y una hipótesis general que van hacer de base para la realización del estudio de mis variables, de igual forma se ha considerado cuatro preguntas específicas con su determinado objetivo e hipótesis que van a enriquecer la investigación y ayudar a comprobar la relación de mis dos variables de estudio.

II. MARCO TEÓRICO

Para la investigación se realizó la indagación de diversos trabajos científicos que brindan información a la investigación, aportando conocimientos relacionados con las variables de estudio. Desde el ámbito internacional se ha considerado como referencias a los siguientes autores:

Sánchez & García Vargas (2017), en su estudio con alcance exploratorio, descriptivo y fenomenológico, tuvo como objetivo conocer el grado de relación de sus dos variables que son: condiciones de trabajo satisfacción laboral, y como muestra de estudio, dos empresas dedicadas a la venta de prensas. Entre sus dimensiones de investigación tenemos: las condiciones de trabajo, donde considera el ingreso, jornada de trabajo, prestaciones, capacitaciones, desarrollo, seguridad e higiene, incentivos y carga de trabajo; las relaciones interpersonales, la comunicación, el clima organizacional y la motivación. Los resultados se dan en función a las respuestas, es decir si son favorables está en un grado de satisfacción suficiente y si son desfavorables está en un grado deficiente de satisfacción. Por último concluyeron que la motivación extrínseca resulta ser una variable de refuerzo de recompensa y que genera satisfacción laboral. Uno de los factores latentes también es la compensación económica que tiene que estar de acuerdo a los logros y situación laboral del trabajador. La pretensión que tenga cada una de las partes, es decir empresa – trabajador será diferente de organización a organización y de persona a persona.

Malander (2016) en su artículo científico intentó investigar si la satisfacción laboral y algunos factores sociodemográficos reducen o fortifican el síndrome burnout. En la investigación participaron 123 docentes de Instituciones Educativas de gestión privada. Se utilizó como base la teoría de Herzberg. Como consecuencia de la investigación, se determinó que aquellos factores pertenecientes a la satisfacción laboral predicen el síndrome de burnout, especialmente los factores que revelaron ser los principales en prever la despersonalización, el cansancio emocional y la realización personal serían los intrínsecos, mientras que aquellos factores extrínsecos revelaron solo prever el cansancio emocional. Como variable sociodemográfica fue considerado la edad, que predice significativamente la aparición del síndrome, en jóvenes mostró una elevada predisposición a sufrir el

síndrome. En relación a los resultados se concluyó que la satisfacción laboral son anunciadores reveladores del síndrome de *burnout*.

Montoya, y otros (2017), en su artículo de investigación de tipo cuantitativo correlacional, con 166 funcionarios como muestra de estudio, entre ellos docentes y administrativos. Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación de dos variables, que son clima organizacional y satisfacción laboral. Como resultado los 166 funcionarios mostraron sentirse satisfechos laboralmente, percibiendo un buen clima organizacional, en especial para los que tienen entre 15 a 29 años de antigüedad, de la misma manera para aquellos que trabajan menos de 40 horas semanales . Encontrando correlación estadísticamente significativa entre sus dos variables. Se determinó la apreciación de un clima organizacional alto asociado a un buen nivel de satisfacción laboral.

Chicué, Vargas, Hernández, & Vargas (2017), en su artículo científico de investigación cuantitativa y tipo exploratorio, realizado a los docentes en ámbito académico e investigativo de la universidad de la Amazonía, Colombia. Utilizó la teoría Herzberg (teoría de los dos factores) como fuente de estudio, para los factores higiénicos se analizó; el rol, el salario, la relación con grupos de política institucional de interés y condiciones internas de trabajo. Para los factores motivacionales se analizó; el rol de oportunidades de mejora profesional, condiciones físicas y psicológicas del docente. Al finalizar el trabajo se determinó que los docentes frente a los factores higiénicos y motivacionales se encuentran indiferentes e inconformes, debido a que las políticas institucionales no está relacionado con el entorno físico y psicológico y no garantizan las condiciones del desarrollo profesional, no habiendo una satisfacción laboral, motivo por el cual no se muestra un interés en su labor docente.

Desde el ámbito nacional se ha considerado como referencias a los siguientes autores: Cardoza, Hidalgo, Peña, & Torres (2019), en su artículo científico "Satisfacción con la vida y satisfacción laboral", quienes realizaron dicha investigación en la Universidad de Chimbote, Perú. Con el objetivo de encontrar correlación entre sus dos variables. Investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, con 130 colaboradores administrativos entre hombres (51) y mujeres (79) de muestra, donde se indica, que la satisfacción de la vida se da en relación a

la familia, sociedad y ciudadanía, mientras que la satisfacción laboral gira en torno a las condiciones corporativas, integración del colaborador con la empresa y el reconocimiento corporativo. La relación depende de cada una de las dimensiones mencionadas con respuesta objetiva en relación a la valoración positiva existente entre las dimensiones y la relación entre ambas. Se concluye la investigación con relación positiva significativa alta entre sus variables de estudio, explicando que a más satisfacción de la vida más mayor satisfacción laboral.

Faya, Venturo, Herrera, & Hernández (2018), realizaron un trabajo investigativo a razón de determinar la correlación entre autonomía de trabajo y satisfacción laboral. Como muestra cuenta con 122 trabajadores perteneciente a la Universidad Peruana. Se tomó en cuenta el método del trabajo, los horarios y el criterio de trabajo de la muestra, generando que a mayor autonomía existente en la labor genera mejoras en ella. Como conclusión referencial se llega a determinar que cuando la autonomía se genera en el trabajo, la satisfacción laboral llega a su nivel más alto.

Desde el ámbito local se ha considerado como referencias a los siguientes autores:

Arias, Sánchez, & Ceballos (2017), en su investigación tuvo como objetivo conocer la relación en sus variables de estudio (relaciones interpersonales - síndrome de burnout - satisfacción laboral). Se tomó en cuenta en el síndrome de burnout; la baja realización personal, el agotamiento personal y la despersonalización. Para la satisfacción laboral se consideró a factores intrínsecos y extrínsecos, ambas variables utilizaron la escala de Likert. Se concluyó con la no existencia de una correlación entre las relaciones interpersonales de los docentes con síndrome de burnout y satisfacción laboral, a diferencia que en las dos últimas variables se produce la correlación entre ambas. Como aporte a la investigación se obtuvo la conclusión que a mayor existencia de satisfacción intrínseca menos probabilidad de desarrollo del síndrome burnout, convirtiéndose en un factor protector la satisfacción intrínseca. La investigación también indica la existencia de relaciones negativas en las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral.

Moulines. (2015) indica que un paradigma es algo que se comparte en una sola comunidad científica. No es una simple teoría, es un conjunto de valores que se realiza en su actuar y su socialización permite incorporarlos en su comportamiento (Hernández & Coello, 2008). Se caracteriza por el hecho de compartir postulados, normas, valores, lenguajes, creencias o formas de pensar y comprender situaciones (Miguel, 1988, citado por Bisquerra, 2004)

La investigación se encuentra bajo el enfoque cuantitativo y partió de un paradigma positivista, debido a que como objeto de estudio tengo la estadística, y los métodos y técnicas utilizadas están enfocados a mediciones cuantitativas, el propósito es medir, verificar y comprobar la relación de mis dos variables, claro está que los criterios utilizados de científicidad son objetivos.

La situación vivida en el campo educativo en este tiempo de pandemia requiere de grandes estudios respecto a la satisfacción que tiene el docente hacia su entorno y desarrollo laboral, que va de la mano con la satisfacción e insatisfacción producida en su trabajo remoto de aprender en casa. La presencia de emociones de satisfacción e insatisfacción se encuentra vinculadas a las acciones e actividades de la empresa educativa. Meza. (2017) indica que el principal elemento de una organización es el trabajador y se le debe de brindar la debida atención conservando elevado su nivel emocional y de satisfacción, evitando que realice actividades monótonas y sin sentido. Zapata-Rivera & Llanos-Ascencio. (2018) define que la motivación del personal es uno de los elementos de especial valor para el resultado de los objetivos empresariales y ayuda al desarrollo del trabajador. Chiavenato. (2011) indica que una de las principales razones de éxito en una empresa es que sus clientes estén satisfechos.

El concepto de satisfacción laboral fue definida por varios estudios en diversas disciplinas, sociológicas, económicas, psicológicas, empresariales e administrativas del campo científico. Son diversas las definiciones sobre satisfacción laboral, desde las más antiguas hasta las más recientes, las cuales mencionaremos solo algunas. Hoppock (1935, citado por Safinas & Abdul, 2016) define la satisfacción laboral como la mezcla de situaciones psicológicas, fisiológicas y ambientales, permitiendo a que la persona se sienta bien en su trabajo, expresando con sinceridad la frase "Estoy satisfecho con mi trabajo". Locke

(1976, citado por Soto - Rosales & Gonzáles – Losada, 2018) indica que la satisfacción laboral se origina de las experiencias en el trabajo, mediante emociones positivas y placenteras, Palma (2005, citado por Boada, 2019), indica que es la predisposición que tienen las personas con su trabajo, apoyados en creencias y valores positivos que son desarrollados en su rutina laboral. Chiang, Martín, & Núñez. (2010) lo define como un concepto globalizado, de actitudes que tienen los trabajadores en diferentes criterios de su trabajo.

Como base de estudio se consideró la definición de Palma (2005, citado por Boada, 2019), quien indica que la satisfacción laboral es la predisposición que tienen las personas con su trabajo, apoyados en creencias y valores positivos que son desarrollados en su rutina laboral. El trabajo de investigación también se evaluó mediante los 4 aspectos considerados por Sonia Palma (SL – SPC); condiciones laborales, beneficios económicos, significación de tareas y reconocimiento personal, los cuales fueron agrupados de acuerdo a la investigación de Frederick Herzberg (1968, citado por Guerra, Santander, & Rodríguez, 2017) quien manifiesta que: “La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto”, y puede ser intrínseca y extrínseca (p. 17).

Considerando que la predisposición que el docente manifestó respecto a su trabajo se encuentra relacionado con las condiciones laborales y beneficios económicos que el docente recibe en fusión a su labor que van a provocar una satisfacción extrínseca, debido a que son factores que están en contacto con el exterior y entorno donde ellos laboran. Por tal razón se consideró como una de las dimensiones a la satisfacción extrínseca.

D1: Satisfacción extrínseca

Según Herzberg (1959, citado por Chiavenato, 2007), indica que la satisfacción extrínseca es la motivación ambiental que pertenecen a factores que tradicionalmente utilizan las organizaciones para incentivar y “están fuera del control de las personas” (Alfaro, 2015, p. 44). Es decir que la satisfacción extrínseca se encuentra relacionados con factores del entorno del docente, como las condiciones de trabajo que van en función a la comodidad del ambiente o existencias de normas que regulan el trabajo docente en función al entorno laboral,

dando lugar a las condiciones que el docente tiene para la ejecución de su labor y los beneficios económicos que va a recibir en función a su trabajo mediante aspectos remunerativos o incentivos salariales. Dos factores que según la investigación de Sonia Palma Carillo SL – SPC (2005), son aspectos importantes para la satisfacción laboral. Por tal motivo se consideró como indicadores de ésta dimensión:

I1: Condiciones laborales

I2: Beneficios económicos

La significancia de tareas y el reconocimiento personal, son factores indispensables en la satisfacción laboral, por lo cual se relaciona con la satisfacción intrínseca que es la motivación que impulsa a que los docentes realicen un buen trabajo remoto. Como segunda dimensión de la variable de estudio se consideró:

D2: Satisfacción intrínseca:

La satisfacción intrínseca según Herzberg (1959, citado por Chiavenato, 2007), son “sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas y actividades que ofrecen desafío y tienen significado en el trabajo” (p.53) “dan efecto duradero de satisfacción laboral y aumentan la productividad” (Andrade, 2017, p. 7).

La satisfacción intrínseca se encuentra relacionado con factores motivacionales, sentimientos que impulsa al docente a desarrollar un buen trabajo laboral, basado en la significación de tareas y reconocimiento personal, por esta razón que se consideró como indicadores de la dimensión de satisfacción intrínseca:

I1: Significación de la tarea

I2: Reconocimiento personal

Aspectos que fueron también considerados por Palma (2005, citado por Boada, 2019), en donde la significación de tareas es la aptitud al trabajo a facultades vinculadas al trabajo personal que logra sentido de realización, esfuerzo y equidad, y el reconocimiento personal basado en logros o impactos indirectos resultados de una evaluación de trabajo.

Pascale, Smith, & Haims. (1999) indica que el valor de la satisfacción en el sitio de trabajo se manifiesta con la mejora laboral, ambiente social adecuado y en su actitud positiva hacia la vida.

La satisfacción laboral en el docente debe ser objeto de estudio a razón de su labor educativa, ya que es una fuente de ventaja competitiva (Martínez-león et ál, 2018). Un docente cuando encuentra satisfacción laboral está dispuesto a mejorar y capacitarse para brindar un mejor servicio a sus estudiantes, mejorando el nivel académico y trabajando con identidad y compromiso.

Para el estudio de la variable satisfacción laboral se consideró dos teorías de estudio: la teoría de los dos factores y la teoría de motivación humana.

La teoría de los dos factores o teoría bifactorial propuesta por Herzberg (1966, citado por Chiavenato, 2011), donde considera que la motivación de la persona depende de dos factores (higiénicos y motivacionales). Los factores de higiene son factores externos relacionados con el contexto del trabajador donde desarrolla su actividad laboral y suelen ser usados como estímulo para el trabajador. Si los factores higiénicos son buenos, entonces impiden que se produzca la insatisfacción pero no elevan la satisfacción. Los factores de higiénicos son extrínsecos al trabajo y conducen a prevenir la insatisfacción laboral ya que reaccionan al medio ambiente y lugar de trabajo (Herzberg, 1966, citado en Alshmemri, Shahwan-Akl , & Maude , 2017). Los factores motivacionales están relacionados con las actividades que se desarrollan dentro de la organización, produciendo un resultado duradero de satisfacción y crecimiento de la producción (Herzberg, 1966, citado por Chiavenato, 2011). Los factores motivadores o intrínsecos se relacionan con la satisfacción vinculado al empleo y con la oportunidad que tiene el trabajador en utilizar sus propias capacidades (Fernández, De Armas, & Cabezas, 2018). Satisfacen la "necesidad de crecimiento o autorrealización" (Herzberg, 1966, citado en Alshmemri, Shahwan-Akl , & Maude , 2017, p. 13).

Se consideró la teoría de motivación humana de Maslow (1954, citado por Chiavenato, 2011) teoría basada en las jerarquías de las necesidades humanas y se encuentran organizadas mediante una pirámide, donde las necesidades más

bajas que tiene la persona, llamadas necesidades primarias, se encuentran en la base, mientras las necesidades secundarias relacionadas con aquellas que permiten un desarrollo intelectual en la persona, se localizan en la cima de la pirámide.

La segunda variable de estudio hace referencia al trabajo remoto que realizan los docentes en las instituciones educativas JEC pertenecientes a la provincia de Camaná del departamento de Arequipa, con relación a la estrategia “Aprendo en Casa”. El aislamiento requerido a causa de la pandemia ha creado la necesidad de desarrollar actividades a distancia utilizando herramientas tecnológicas, solución que ha sido aceptada para la incorporación de actividades laborales de empresas públicas y privadas, dirigidos por normas y protocolos establecidos por ley según el país donde labora. A este tipo de actividades, desarrollados por algunas empresas lo llamaremos trabajo remoto. Toschi. (2020) indica que, el trabajo remoto se encuentra vinculado con dos factores, que son: el empleo formal y la interacción con los sistemas informáticos y son menos frecuentes en el sector de salarios bajos y menor nivel educativo.

En relación con la investigación es necesario sustentar el trabajo remoto de acuerdo a los lineamientos del MINEDU promulgado en la directiva 097 sobre el trabajo remoto que debe de realizar el profesorado en estos tiempos de pandemia, donde define al trabajo remoto como el servicio que brinda el docente desde su domicilio o lugar de confinamiento y apartamiento, utilizando herramientas de comunicación o medios que permita continuar con la labor educativa fuera del centro laboral (Institución Educativa), de manera flexible y subordinada (MINEDU, 2020).

Para saber si hay satisfacción en el trabajo remoto docente, es de importancia conocer la forma de desarrollo laboral en el acompañamiento que se realiza a los estudiantes en sus experiencias de aprendizaje, en la adecuación o adaptación del contenido de actividades de la estrategia “aprendo en casa” y/o generación de materiales complementarios, en la revisión de evidencias y retroalimentación a los estudiantes, en el trabajo colegiado y coordinación con el director así como el desarrollo de la profesionalidad docente, para poder determinar

si existe no existe satisfacción laboral. Por esta razón se consideró las siguientes dimensiones enmarcado en la guía del trabajo remoto docente.

D1: Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje

El acompañamiento es una estrategia para optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje. MINEDU.(2020) define al acompañamiento como un conjunto de tareas planificadas por los docentes y realizadas de manera remota o presencial, con el fin de apoyar a los estudiantes en su aprendizaje, cuando no fueron resueltas de manera autónoma.

El acompañamiento que realiza el docente en el trabajo remoto como estrategia, así como los recursos tecnológicos utilizados y el dominio del tema o contenidos que permitan responder a las necesidades de aprendizaje del estudiante para el logro de las competencias establecidas, claro está que el ambiente donde se desarrolla el acompañamiento debe de ser acogedor y motivador para el proceso de aprendizaje. Teniendo en cuenta lo indicado se consideró dos indicadores para esta la primera dimensión:

I1: Realiza el acompañamiento como estrategia de responder a las necesidades de aprendizaje, con dominio de contenidos y uso recursos pertinentes.

I2: Crea un clima propicio para el proceso de aprendizaje.

Es importante recalcar la adecuación o adaptación de los contenidos que el ministerio brinda a la educación para la realización del trabajo remoto como parte complementaria al aprendizaje de los estudiantes, según las características socioculturales, individuales y necesidades especiales, así como la utilización de materiales complementarios para conseguir el logro esperado respecto al aprendizaje. Como segunda dimensión de investigación se consideró:

D2: Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.

MINEDU. (2016) conceptualiza a esta dimensión como la adecuación de actividades de la estrategia de aprendo en casa, en función a sus realidades de los estudiantes (cultura, región, sociedad, lengua, economía y geografía), de la misma forma la adaptación se utiliza para los estudiantes con NEE.

I1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.

I2: Realiza materiales complementarios en relación a la necesidad del estudiante.

Para la realización de la retroalimentación formativa del trabajo remoto docente se debe a la revisión de evidencias entregadas por los estudiantes respecto a sus aprendizajes adquiridos y nivel de logro alcanzado. Como tercera dimensión se consideró:

D3: Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes

MINEDU. (2020), indica que las evidencias son producciones elaboradas por estudiantes y/o actuaciones que reflejan el nivel de logro de la competencia adquirida en el proceso de aprendizaje, con relación a los propósitos establecidos. La retroalimentación se conceptualiza como la información descrita de logros en función a criterios de evaluación. La retroalimentación brinda atención oportuna para mejorar el aprendizaje.

Las evidencias y/o producciones entregadas por los estudiantes mediante uso de recursos tecnológicos deben evidenciar el aprendizaje y logro de competencias establecidas por área y actividad realizada para brindar la retroalimentación en caso de identificación de procesos que requieren atención para el logro del aprendizaje. Los indicadores que ayudan a medir la revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes son:

I1: Revisión de las evidencias para la comprobación del logro de las competencias en los estándares de aprendizaje.

I2: Retroalimentación de los estudiantes, hacia el nivel del logro esperado identificando las necesidades para la enseñanza.

Dentro del trabajo remoto encontramos al trabajo colegiado donde el docente participa en busca de soluciones, optimizando el desempeño docente con el fin de alcanzar el propósito de aprendizaje estudiantil, como cuarta dimensión se consideró:

D4: Trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional.

Según MINEDU. (2018) indica que, el trabajo colegiado es el lugar de formación de servicio docente, en donde se produce la reflexión sobre la práctica pedagógica o servicio educativo, potenciando las experiencias exitosas de las y los docentes. Se consideró dos indicadores para esta dimensión:

I1: Participación en reuniones de mejora educativa.

I2: Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada y nivel correlacional. La investigación correlacional consiste en asociación de variables, conceptos, hechos o fenómenos, en un contexto particular, con medición estadística. Las correlaciones pueden ser directamente proporcional si son positivas o indirectamente proporcional si son negativas (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

La investigación siguió un diseño no experimental, donde no manipulo a ninguna de las dos variables y la medición se dio tal como se dan en su contexto natural en donde solo se observarán los fenómenos en su ambiente natural para luego ser analizados (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

De corte transeccional o transversal porque los datos recopilados se genera en un momento único o determinado (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

De alcance descriptivo correlacional, porque permiten “establecer relaciones entre las variables por medio de un modelo previsible en un grupo de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 81).

El diseño de investigación permitió conocer la relación existente de las variables de estudio. Como esquema de investigación se utilizó el siguiente:

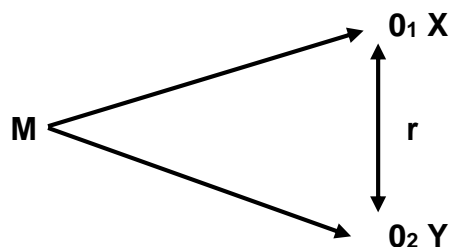


Figura 1. *Diseño de investigación*

Dónde:

M: Muestra de estudio de la investigación.

X: Satisfacción laboral

Y: Trabajo remoto docente

$O_1 - O_2$: Puntuaciones de las variables

r: Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable satisfacción laboral.

Definición conceptual:

Palma (2005, citado por Boada, 2019), indica que la satisfacción laboral que es la predisposición que tienen las personas con su trabajo, apoyados en creencias y valores positivos que son desarrollados en su rutina laboral.

Definición operacional:

Frederick Herzberg (1968, citado por Guerra, Santander, & Rodríguez, 2017) manifiesta: "La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto", y puede ser intrínseca y extrínseca (p. 17). Se adaptó la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Palma, mediante un cuestionario de 27 ítems. Como variables se consideró a la satisfacción extrínseca y a la satisfacción intrínseca.

Indicadores:

Satisfacción extrínseca:

La satisfacción extrínseca Según Herzberg (1959, citado por Chiavenato, 2007), indica que la satisfacción extrínseca es la motivación ambiental que pertenecen a factores que tradicionalmente utilizan las organizaciones para incentivar

Para la variable satisfacción extrínseca se consideró dos indicadores de nueve y cinco ítems.

Satisfacción intrínseca:

La satisfacción intrínseca según Herzberg (1959, citado por Chiavenato, 2007), son “sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas y actividades que ofrecen desafío y tienen significado en el trabajo” (p.53).

Para la variable satisfacción extrínseca se consideró dos indicadores de ocho y seis ítems.

Operacionalización de las variables:

Tabla 1.

Variable: Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición y Valores	Niveles o rangos
Satisfacción extrínseca	Condiciones laborales	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Totalmente en desacuerdo (1)	Insatisfecho (27 - 62)
	Beneficios económicos	10,11,12,13,14	En desacuerdo (2)	
Satisfacción intrínseca	Significación de la tarea	15,16,17,18,19,20,21,22	Indeciso (3)	Moderadamente satisfecho (64 - 98)
	Reconocimiento personal	23,24,25,25,26,27	De acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	Satisfecho (99 – 135)

Fuente: Adaptación de la escala de satisfacción laboral SL SPC.

Variable 2: Trabajo remoto.

Definición conceptual:

Prestación de servicio que brinda el docente desde su domicilio o lugar de confinamiento y apartamiento, utilizando herramientas de comunicación o medios

que permita continuar con la labor educativa fuera del centro laboral (Institución Educativa), de manera flexible y subordinada (MINEDU, 2020).

Definición operacional:

El nivel del trabajo remoto docente resultantes del puntaje obtenido del cuestionario trabajo remoto de aprendo en casa.

Indicadores:

Las dimensiones de estudio fueron consideradas del informe mensual del trabajo remoto docente, validados por las resoluciones directivas; 093 - 2020, 094 - 2020 y 097 – 2020, y del currículo nacional de la educación básica y son:

- Acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje: Compuesta por dos indicadores de siete y cuatro ítems.
- Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios: compuesta de dos indicadores de seis y seis ítems
- Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes: compuesta de dos indicadores de ocho y siete ítems
- Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional: compuesta de dos indicadores de seis y tres ítems

A continuación se muestra la operalización de la variable Trabajo Remoto docente.

Tabla 2.
Variable: Trabajo Remoto docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala de Medición y Valores	Niveles o rangos
Acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje	• Realiza el acompañamiento como estrategia de responder a las necesidades de aprendizaje, con dominio de contenidos y uso recursos pertinentes.	1,2,3,4,5, 6,7	deficiente (11- 25) Regular (26 – 40) Bueno (41 – 55)		
	• Crea un clima propicio para el proceso de aprendizaje.	8,9,10,11			
Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.	• Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	12,13,14, 15,16,17	deficiente (12- 27) Regular (28– 43) Bueno (44 – 60)	Siempre =(5) Casi siempre =(4) A veces =(3)	Deficiente = (47 - 109) Regular = (110 - 172)
	• Realiza materiales complementarios en relación a la necesidad del estudiante.	18,19,20, 21,22,23			
Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes	• Revisión de las evidencias para la comprobación del logro de las competencias en los estándares de aprendizaje	24,25,26, 27,28,29, 30,31	deficiente (15- 34) Regular (35 – 54) Bueno (55 – 75)	Casi nunca =(2) Nunca =(1)	
	• Retroalimentación de los estudiantes, hacia el nivel del logro esperado identificando las necesidades para la enseñanza	32,33,34, 35,36,37, 38			Bueno = (173 - 235)
Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.	• Participación en reuniones de mejora educativa.	39,40,41, 42,43,44	deficiente (9- 20) Regular (21 –32) Bueno (33 – 45)		
	• Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	45,46,47			

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Según Arias - Gómez, Villasís - Keever, & Miranda. (2016) indican que la población es un conjunto de estudio que forma de referencia para la elección de la muestra y que poseen las mismas características según las variables a investigar.

La población está compuesta por docentes de las Instituciones Educativas JEC de la provincia de Camaná de departamento de Arequipa.

Tabla 3.
Población de estudio

Nombre De IE	Nivel / Modalidad	Departamento / Provincia / Distrito	Docentes
40236 César Vallejo	Secundaria	Arequipa / Camaná / Mariscal Cáceres	18
Ángel de la Guarda	Secundaria	Arequipa / Camaná / Samuel Pastor	19
Faustino B. Franco	Secundaria	Arequipa / Camaná / Samuel Pastor	24
José María Morante	Secundaria	Arequipa / Camaná / Ocoña	22
Nuestra Señora de la Candelaria	Secundaria	Arequipa / Camaná / Samuel Pastor	59

Fuente: ESCALE – 2020

Muestreo:

El muestreo que se utilizó pertenece al tipo probabilístico - aleatorio simple, Hernández - Sampieri & Mendoza. (2018) define la muestra probabilística, como un una parte o subgrupo de la población donde tienen la misma posibilidad de ser selectos y conformar la muestra de estudio de la investigación. El muestreo aleatorio simple indica que todos los que pertenecen a la población o universo posee la misma probabilidad de ser elegidos.

La población del trabajo de investigación fue de 142 docentes y se obtuvo como muestra 104 docentes, con un nivel de confianza del 95% y un nivel de error del 5%.

Muestra:

Según Hernández - Sampieri & Mendoza define a la muestra como un “Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados” (2018, pág. 196).

La muestra de estudio estuvo compuesta por 104 docentes pertenecientes a las Instituciones Educativas JEC de la provincia Camaná en la región de Arequipa.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

N =	142
Z =	1,96
P =	0,5
Q =	0,5
d =	0,05

Numerador=	136,3768
Denominador=	1,3129
Tamaño de muestra(n)=	104

Figura 2.

Fórmula para obtener la muestra.

Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Población o Universo

Z = Nivel de confianza

P= Probabilidad a favor

Q= Probabilidad en contra

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

“Técnicas son los pasos que ayudan al método a conseguir su propósito” (Baena, 2017, p. 51).

En el trabajo investigativo se usó la técnica de la encuesta. Según Baena. (2017) una encuesta es aplicación de un cuestionario al subgrupo del universo o población estudiada.

Instrumentos:

El instrumento que se usó en la investigación fue el cuestionario perteneciente a la técnica de la encuesta. Según Grande & Abascal. (2107) indica que el cuestionario es un conjunto de interrogaciones con el que se obtiene información del grupo investigado y está relacionado con el objetivo de estudio.

Variable 1: Satisfacción laboral

Nombre del instrumento : “Cuestionario para determinar el nivel de satisfacción laboral”

Autor : Adaptado de la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) Palma.

Tipo de instrumento : Cuestionario

Duración : 20 minutos

Objetivo : Medir la satisfacción laboral docente.

Estructura : El cuestionario consta de 27 ítems, con medición ordinal de 5 alternativas de tipo Likert.

Variable 2: Trabajo remoto docente

Nombre del instrumento : “Cuestionario para determinar el nivel de Trabajo remoto docente”.

Autor : Shirley Goya Arias Chacondori

Tipo de instrumento: Cuestionario

Duración : 40 minutos

Objetivo : Medir el trabajo remoto de aprendo en casa.

Estructura : El cuestionario consta de 47 ítems, con escala de medición ordinal de 5 alternativas de tipo Likert.

Validación y Confiabilidad de los instrumentos

Validez

Es el grado en que un instrumento evalúa la variable, en términos de contenido, amplitud y si es posible de componentes, y esto se consigue si se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

Razón por el cual se entregó un formato de validación a la Mg. María del Rosario Abarca Ponce, al Mg. Najhim Edwin Cárdenas Rodríguez y Mg. Rolando Remy Rivas Días, dando validez a los instrumentos, emitiendo sus opiniones mediante la pertinencia, relevancia y claridad del contenido.

Las sugerencias, recomendaciones y opiniones fueron tomadas en cuenta para la modificación en la elaboración del instrumento, aplicado después al grupo piloto para la medición de la confiabilidad.

Tabla 4.

Validación de instrumentos

Indicadores	Criterios	Opinión de aplicabilidad
Pertinencia	Los ítems corresponden al concepto teórico formulado.	Aplicable
Relevancia	Los ítems son apropiados para la representación de la dimensión específica del constructo	Aplicable
Claridad	El enunciado de los ítems se entiende sin dificultad, son concisos, exactos y directos	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad:

Existe confiabilidad cuando un instrumento aplicado produce resultados consistentes y coherentes es decir los resultados obtenidos de la aplicación del mismo instrumento a la misma muestra son siempre los mismos. (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

La confiabilidad fue medida mediante el uso del software SPSS 25, con el alfa de cronbach, con el 15% de la muestra.

Fórmula usada:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Figura 3.

Formula de confiabilidad.

Donde:

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

S_i^2 = Varianza de cada ítem

S_T^2 = Varianza total

Tabla 5.

Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,828	27

Nota: SPSS25

Interpretación:

El grado de confiabilidad de la variable es de 82.8%, esto significa que el cuestionario es confiable.

Tabla 6.

Confiabilidad del instrumento trabajo remoto docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,929	47

Nota: SPSS25

Interpretación:

El grado de confiabilidad de la variable es 92.9%, esto significa que el cuestionario es confiable.

3.5. Procedimientos

Para la aplicación del instrumento para la recolección de datos, como primer paso se realizó la validación de contenidos, mediante un juicio de expertos, para seguidamente realizar la aplicación de las encuestas a un grupo piloto y realizar así la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Como segundo paso, se solicitó a los directores de cada Institución Educativa JEC pertenecientes a la provincia de Camaná, región Arequipa, la aplicación y recolección de información a docentes pertenecientes a las Instituciones Educativas JEC. Luego de obtener la autorización se procedió a compartir los link de cada encuesta mediante los grupos de whatsapp, para seguidamente realizar la codificación de datos y registro en el software estadístico SPSS 25.0 para seguidamente analizar los datos obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

La realización del análisis de datos es de carácter cuantitativo y se elabora mediante la técnica de análisis estadístico, busca estudiar la relación entre las

variables utilizando las hipótesis para su contrastación empírica, así como también se utiliza para el procedimiento del muestreo y para la aprobación de fiabilidad y validez del instrumento. Existen dos grupos de análisis estadístico: la estadística descriptiva que describe características de la muestra de estudio y la estadística inferencial que mediante los datos de la muestra trata de contrastar la hipótesis para que puedan generalizarse a la población. (Navarro, Jiménez, Rappoport, & Thoilliez, 2017)

Una vez que se recopile los datos de estudio se procederá a analizar los datos utilizando la estadística descriptiva y se contrastará las hipótesis mediante el análisis inferencial.

3.7. Aspectos éticos

El proceso de la investigación se realizó teniendo en cuenta la veracidad de la información recopilada sin alteraciones de datos y respetando el anonimato de los encuestados, para la realización de la investigación se contó con la autorización de los directores de cada I.E. JEC de la provincia de Camaná, de la misma forma se mantuvo el respeto sin realizar juicios a los encuestados.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de las variables

Tabla 7.

Frecuencia de la variable satisfacción laboral

SATISFACCIÓN LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADAMENTE SATISFECHO	8	7,7	7,7
	SATISFECHO	96	92,3	100,0
	Total	104	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

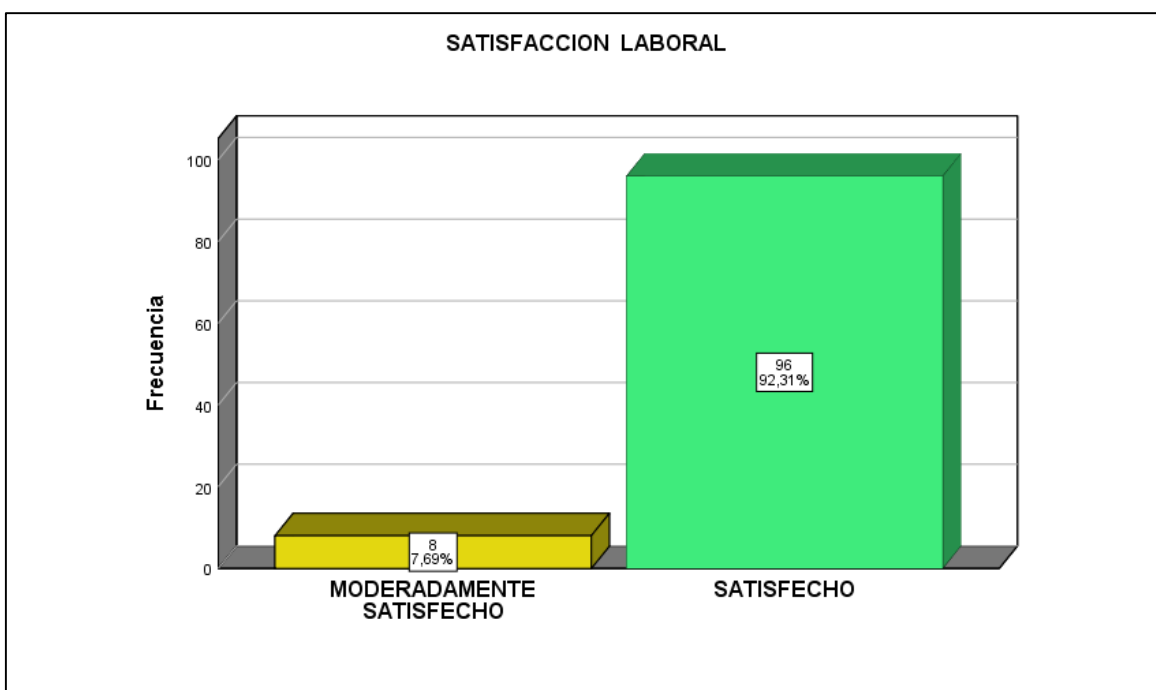


Figura 4. Descripción de la variable 1

Interpretación:

Se puede observar de la tabla 7 y de gráfico 4, que 8 docentes con la representación del 7,7% se encuentran moderadamente satisfechos, 96 docentes con la representación del 92,3% se encuentran satisfechos en el trabajo remoto docente que desarrollaron.

Tabla 8.
Frecuencia de la dimensión satisfacción extrínseca.

SATISFACCIÓN EXTRINSECA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADAMENTE SATISFECHO	24	23,1	23,1
	SATISFECHO	80	76,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

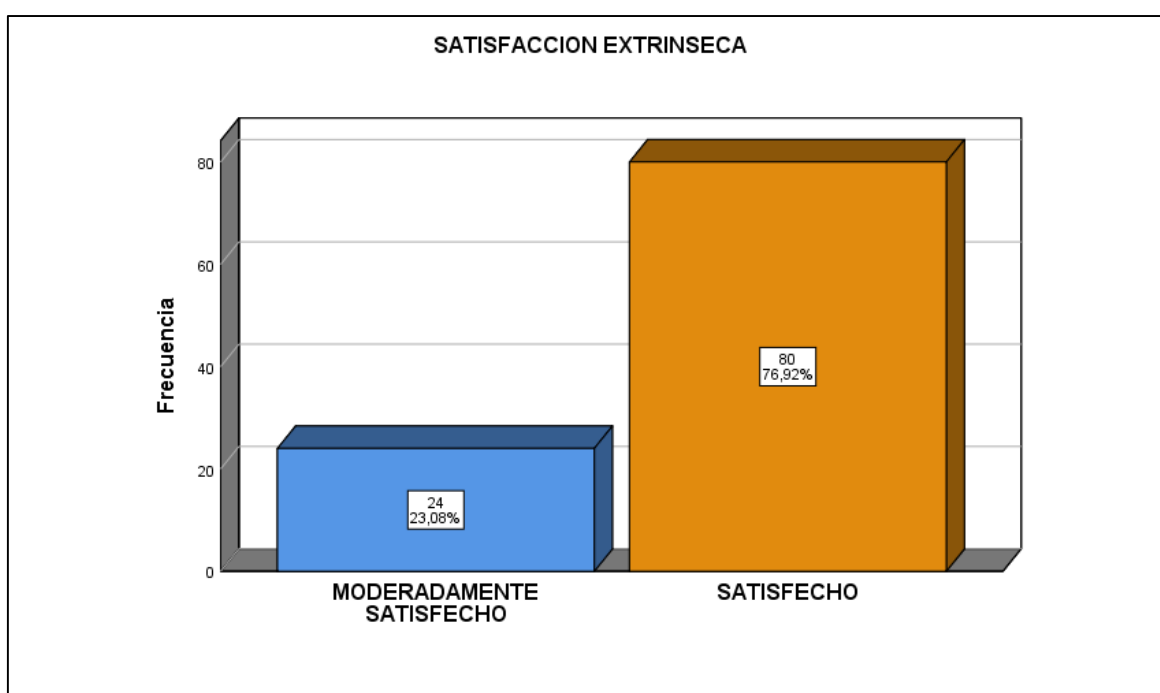


Figura 5. Descripción de la dimensión Satisfacción Extrínseca

Interpretación:

Se puede observar de la tabla 8 y de gráfico 5, que existe una satisfacción extrínseca debido a que 24 docentes con la representación del 23,1% se encuentran moderadamente satisfechos, mientras que 80 docentes con la representación de 76,9% se encuentran satisfechos desarrollando su trabajo remoto docente.

Tabla 9.

Frecuencia de la dimensión Satisfacción Intrínseca.

SATISFACCIÓN INTRINSECA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADAMENTE	6	5,8	5,8
	SATISFECHO	98	94,2	100,0
	Total	104	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

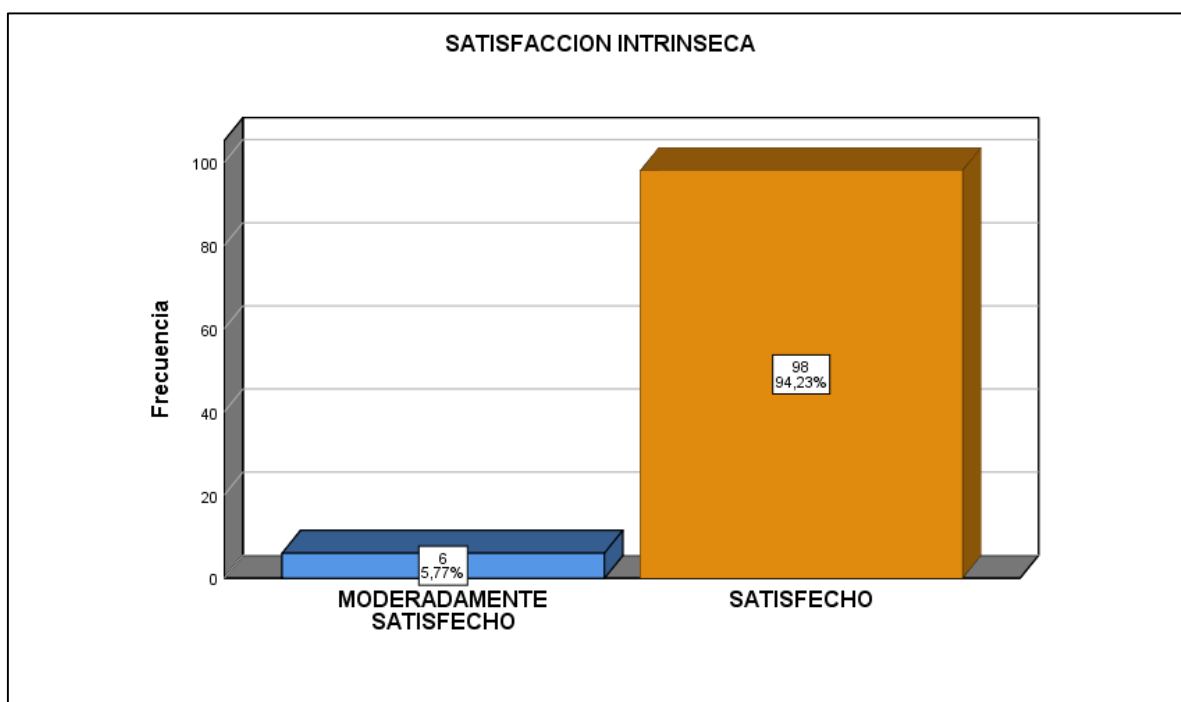


Figura 6. Descripción de la dimensión Satisfacción Intrínseca.

Interpretación:

Se puede observar de la tabla 9 y de gráfico 6, la existencia de una satisfacción intrínseca debido a que 6 docentes con la representación del 5,8% se encuentran moderadamente satisfechos, mientras que 98 docentes con la representación de 94,2% se encuentran satisfechos desarrollando su trabajo remoto docente.

Tabla 10.
Frecuencia de la variable trabajo remoto docente.

TRABAJO REMOTO DOCENTE				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	1	1,0	1,0
	BUENO	103	99,0	100,0
	Total	104	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

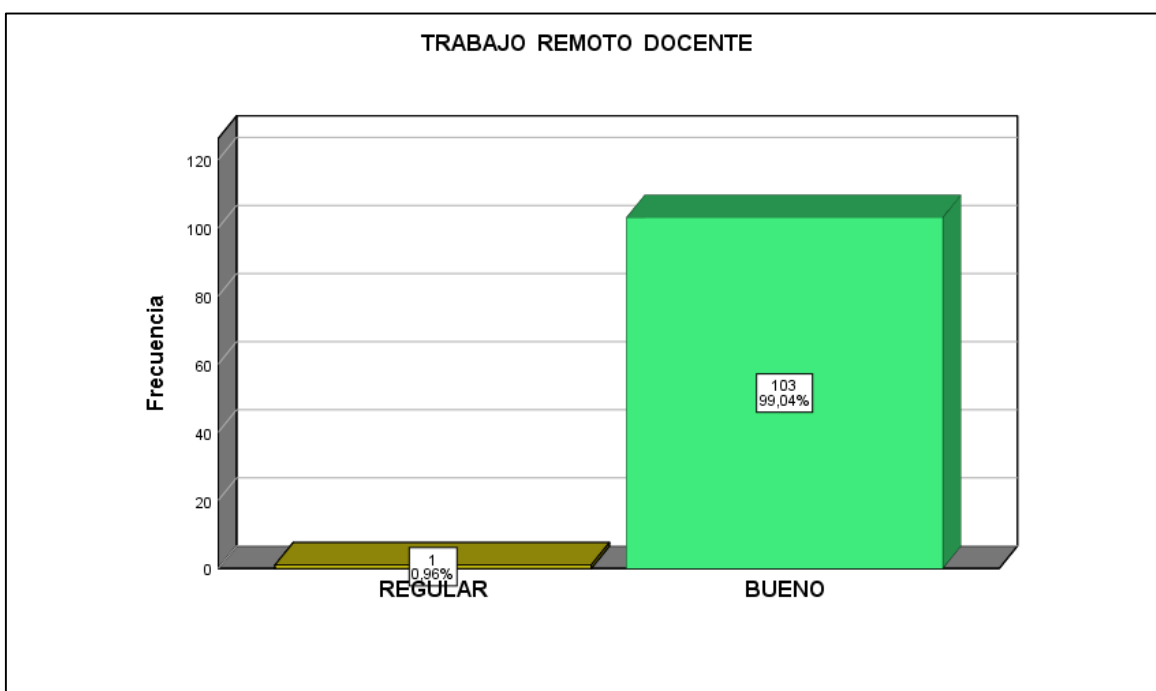


Figura 7. Descripción de la variable 2

Interpretación:

Se puede observar de la tabla 10 y de gráfico 7, que 1 docente con la representación del 1,0% realizaron en forma regular el trabajo remoto docente, mientras que 103 docentes con la representación del 99,0% realizaron un buen trabajo remoto docente.

Tabla 11.

Frecuencia de la dimensión Acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje.

ACOMPañAMIENTO AL ESTUDIANTE EN SUS EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	104	100,0	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

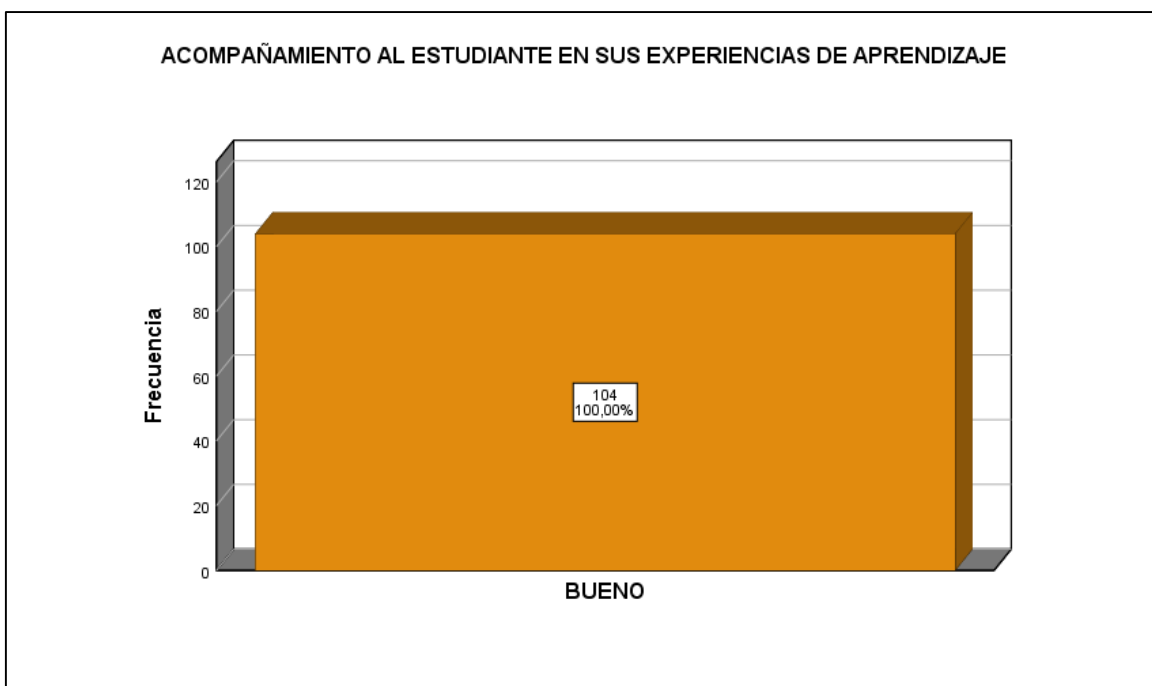


Figura 8. Descripción de la dimensión Acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje.

Interpretación:

Se puede observar de la tabla 11 y de gráfico 8, que 104 docentes con la representación del 100% realizaron un buen acompañamiento al estudiantes en sus experiencias de aprendizaje, en su trabajo remoto docente.

Tabla 12.

Frecuencia de la dimensión Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.

ADECUACIÓN O ADAPTACIÓN DE ACTIVIDADES Y/O GENERACIONES DE MATERIALES COMPLEMENTARIOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	104	100,0	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

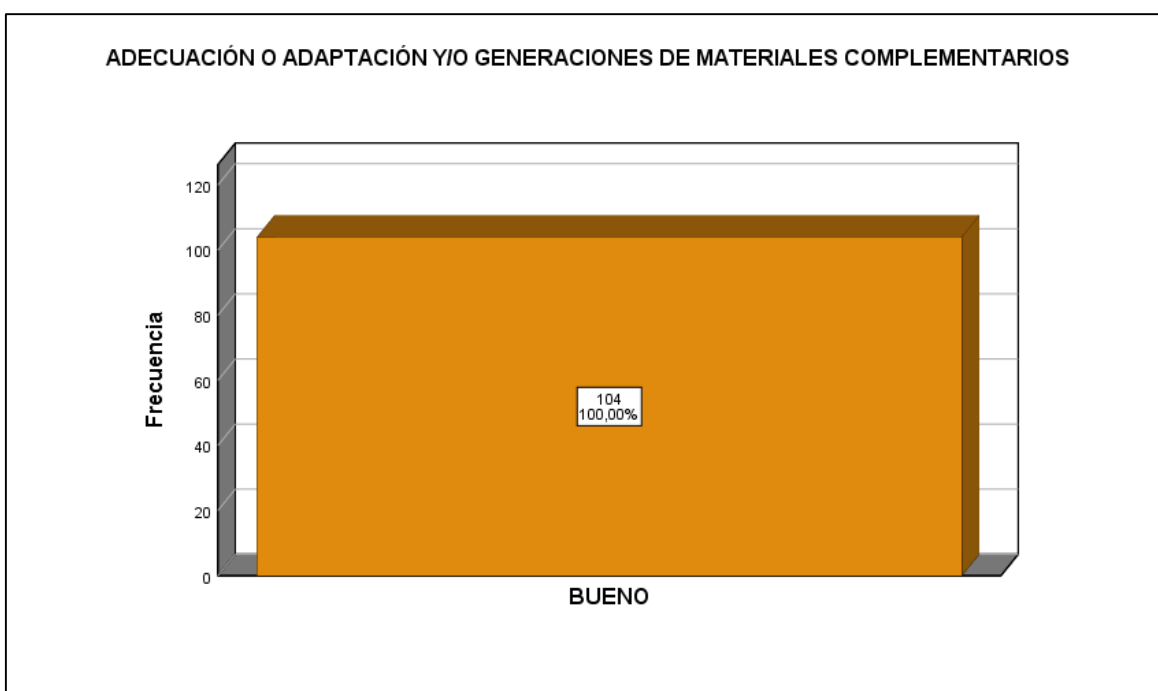


Figura 9. Descripción de la dimensión Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios

Interpretación:

Se puede observar de la tabla 12 y de gráfico 9, que 104 docentes con la representación del 100,00% realizaron una buena adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios, en su trabajo remoto docente.

Tabla 13.

Frecuencia de la dimensión Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes.

REVISIÓN DE EVIDENCIAS Y RETROALIMENTACIÓN DE ESTUDIANTES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	2	1,9	1,9	1,9
	BUENO	102	98,1	98,1	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

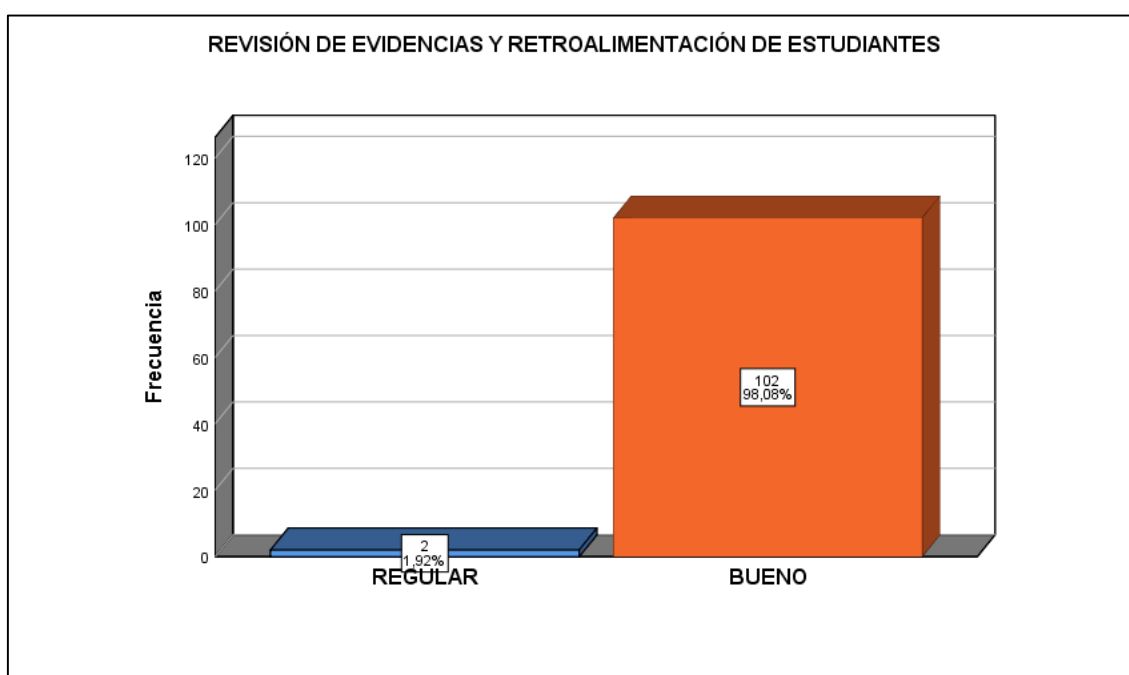


Figura 10. Descripción de la dimensión Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 13 y de gráfico 10, que 2 docentes con la representación del 1,9%, realizaron de forma regular la revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes y que 102 docentes con la representación del 98,1 % se encuentran en el nivel bueno en la misma dimensión de estudio.

Tabla 14.

Frecuencia de la dimensión Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.

TRABAJO COLEGIADO EN COORDINACIÓN CON EL DIRECTOR PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	2	1,9	1,9
	BUENO	102	98,1	100,0
	Total	104	100,0	

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

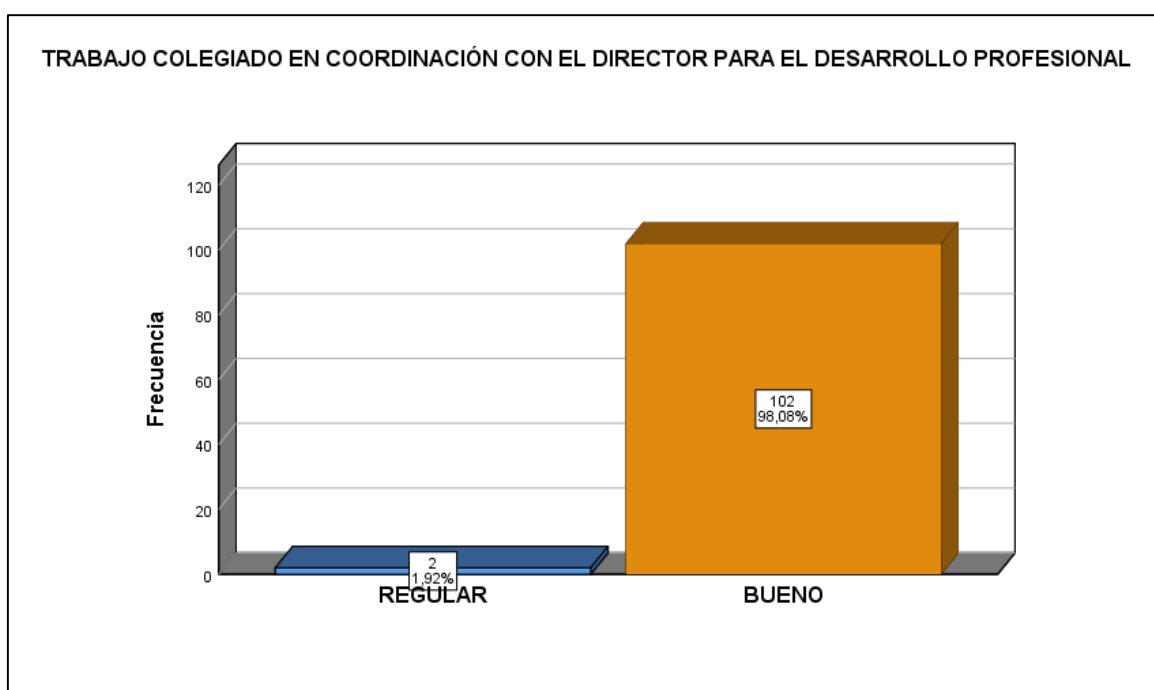


Figura 11. Descripción de la dimensión Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.

Interpretación:

Se puede observar de la tabla 14 y de gráfico 11, que 2 docentes con la representación del 1,9%, realizaron de manera regular el trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional y que 102 docentes con la representación del 98,1 % se encuentran en el nivel bueno en relación al trabajo colegiado en coordinación con el director y desarrollo profesional, en su trabajo remoto docente

Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral

H0: La variable satisfacción laboral tiene distribución normal

HA: La variable satisfacción laboral no tiene distribución normal.

Tabla 15.

Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCION_LABORAL	,059	104	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

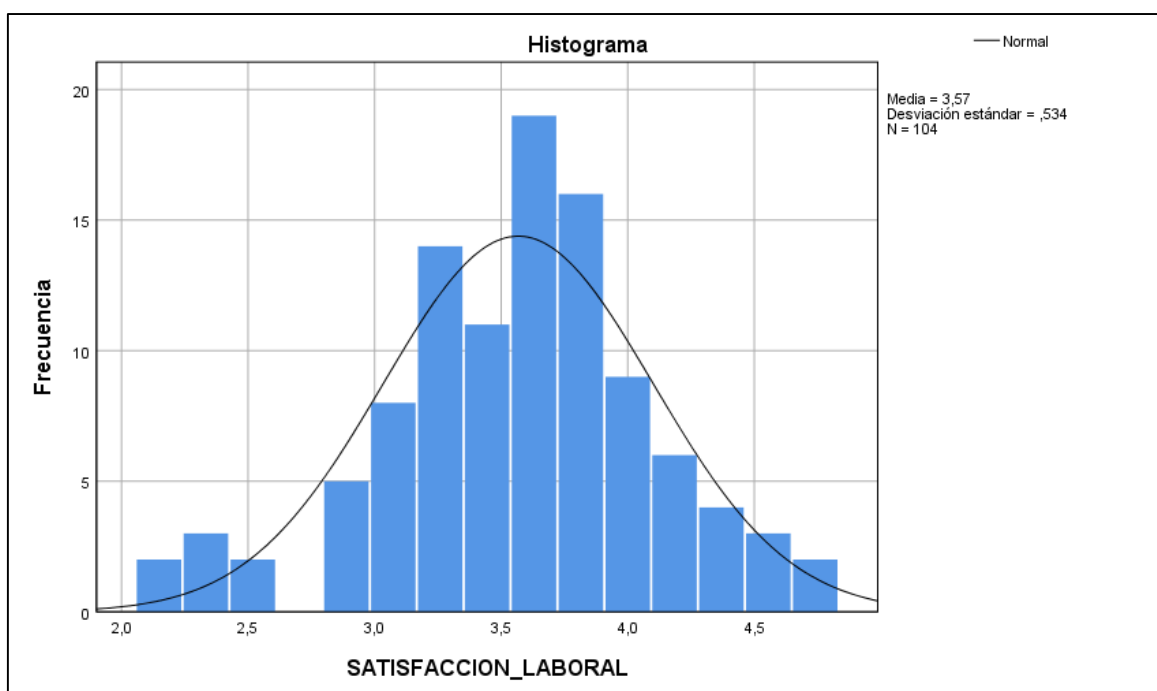


Figura 12. Prueba de normalidad de Kolmogorow de la variable Satisfacción Laboral

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 15, que el estadístico ha obtenido un valor de 0,059 y el valor de la significación estadística (p) ha salido 0,200 o sea, mayor de 0,05 y por lo tanto, se acepta la H0 y se rechaza la Ha, que significa que la variable satisfacción laboral sigue una distribución normal.

Prueba de normalidad de la variable trabajo remoto docente

H0: La variable trabajo remoto docente tiene distribución normal.

HA: La variable trabajo remoto docente no tiene distribución normal.

Tabla 16.

Prueba de normalidad de la variable trabajo remoto docente

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
TRABAJO_REMOTO_DOCENTE	,100	104	,012

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

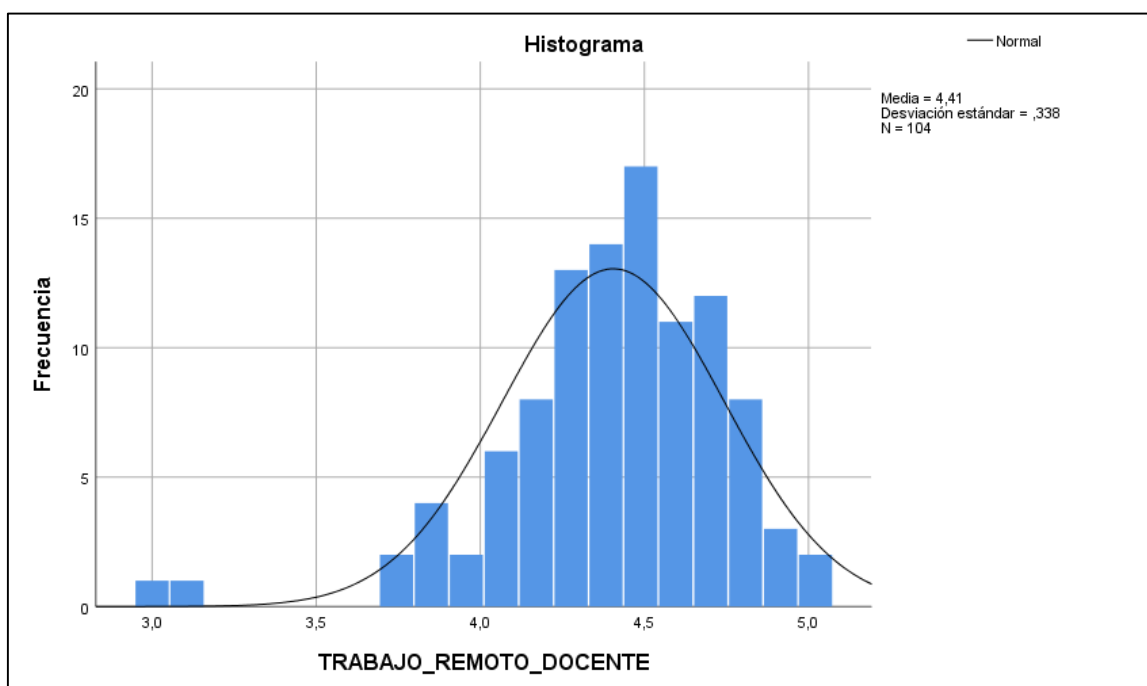


Figura 13. Prueba de normalidad de Kolmogorow de la variable Trabajo Remoto Docente

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 16, que el estadístico ha obtenido un valor de 0,100 y el valor de la significación estadística (p) ha salido 0,012, o sea, mayor de 0,05 y por lo tanto, se acepta la H0 y se rechaza la Ha, que significa que la variable satisfacción laboral sigue una distribución normal.

Análisis de correlacional entre la dimensión acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje y la variable satisfacción laboral.

Paso1: Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula (Ho) = El acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Hipótesis alterna (H₁) = El acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Paso2: Nivel de confianza 95% ($\alpha = 0.05$)

Paso 3: Regla de decisión

Se acepta H₁ si solo si sig < 0.05

Se acepta Ho si solo si sig >0.05

Paso 4: Prueba de correlación de Pearson

Tabla 17.

Relación entre la dimensión acompañamiento al estudiantes en sus experiencias de aprendizaje, y la satisfacción laboral.

		Dimensión: Acompañamiento al estudiantes en sus experiencias de aprendizaje	Satisfacción Laboral
PEARSON	Dimensión: Acompañamiento al estudiantes en sus experiencias de aprendizaje	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,159
		Nº	104
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,107
		Sig. (bilateral)	1
		Nº	104

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

Interpretación:

Según la tabla 17, los resultados muestran que el coeficiente de relación que hay entre la dimensión acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje y la variable satisfacción laboral es $r = 0,159$; la cual muestra una correlación positiva muy baja. Con respecto a la significancia, $p = 0,107$ que es mayor a (0.05) , indica que se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna, entonces la dimensión acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje no se relaciona significativamente con la variable de satisfacción laboral en las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Análisis de correlacional entre la dimensión adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios y la variable satisfacción laboral

Paso1: Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula (H₀) = La dimensión adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Hipótesis alterna (H₁) = La dimensión adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Paso2: Nivel de confianza 95% ($\alpha = 0.05$)

Paso 3: Regla de decisión

Se acepta H₁ si solo si sig < 0.05

Se acepta H₀ si solo si sig >0.05

Paso 4: Prueba de correlación de Pearson

Tabla 18.

Relación entre la dimensión adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios, y la satisfacción laboral

			La adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios	Satisfacción Laboral
PEARSON	Dimensión: La adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios	Coeficiente de correlación	1	,009
		Sig. (bilateral)		,930
		Nº	104	104
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,009	1
		Sig. (bilateral)	,930	
		Nº	104	104

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

Interpretación:

Según la tabla 18, los resultados muestran que el coeficiente de relación que hay entre la dimensión adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios y la variable satisfacción laboral es $r = 0,009$; la cual muestra una correlación positiva muy baja. Con respecto a la significancia, $p = 0,930$ que es mayor a (0.05) , indica que se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna, entonces la dimensión adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios no se relaciona significativamente con la variable de satisfacción laboral en las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Análisis de correlacional entre la dimensión revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes y la variable satisfacción laboral

Paso1: Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula (H₀) = La dimensión revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Hipótesis alterna (H₁) = La dimensión revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Paso2: Nivel de confianza 95% ($\alpha = 0.05$)

Paso 3: Regla de decisión

Se acepta H₁ si solo si sig < 0.05

Se acepta H₀ si solo si sig >0.05

Paso 4: Prueba de correlación de Pearson

Tabla 19.

Relación entre la dimensión revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes, y la satisfacción laboral.

		La revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes	Satisfacción Laboral
PEARSON	Dimensión: La revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,276
		Nº	104
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,108
		Sig. (bilateral)	,276
		Nº	104

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

Interpretación:

Según la tabla 19, los resultados muestran que el coeficiente de relación que hay entre la revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes y la variable satisfacción laboral es $r = 0,108$; la cual muestra una correlación positiva muy baja. Con respecto a la significancia, $p = 0,276$ que es mayor a (0.05) , indica que se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna, entonces la dimensión revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes no se relaciona significativamente con la variable de satisfacción laboral en las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Análisis de correlacional entre la dimensión trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional y la variable satisfacción laboral

Paso1: Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula (H₀) = La dimensión trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Hipótesis alterna (H₁) = La dimensión trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Paso2: Nivel de confianza 95% ($\alpha = 0.05$)

Paso 3: Regla de decisión

Se acepta H₁ si solo si $\text{sig} < 0.05$

Se acepta H₀ si solo si $\text{sig} > 0.05$

Paso 4: Prueba de correlación de Pearson

Tabla 20.

Relación entre la dimensión trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional, y la satisfacción laboral.

			El trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional	Satisfacción Laboral
PEARSON	Dimensión: El trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	1	-,068
		Sig. (bilateral)		,491
		Nº	104	104
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,068	1
		Sig. (bilateral)	,491	
		Nº	104	104

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

Interpretación:

Según la tabla 20, los resultados muestran que el coeficiente de relación que hay entre la dimensión trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional y la variable satisfacción laboral es $r = -0,068$; la cual muestra una correlación negativa moderada. Con respecto a la significancia, $p = 0,491$ que es mayor a (0.05) , indica que se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna, entonces la dimensión trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional no se relaciona significativamente con la variable de satisfacción laboral en las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Análisis correlacional entre las variables Satisfacción Laboral y Trabajo Remoto Docente

Paso1: Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula (H₀) = La variable satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la variable trabajo remoto docente de las Instituciones Educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Hipótesis alterna (H₁) = La variable satisfacción laboral se relaciona significativamente con la variable trabajo remoto docente de los docentes de las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

Paso2: Nivel de confianza 95% ($\alpha = 0.05$)

Paso 3: Regla de decisión

Se acepta H₁ si solo si sig < 0.05

Se acepta H₀ si solo si sig >0.05

Paso 4: Prueba de correlación de Pearson

Tabla 21.

Relación entre las variables Satisfacción Laboral y Trabajo Remoto Docente de las Instituciones Educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa - 2020.

			El trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional	Satisfacción Laboral
PEARSON	V1_ Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1	,069
		Sig. (bilateral)		,485
		Nº	104	104
	V2_ Trabajo Remoto Docente	Coeficiente de correlación	,069	1
		Sig. (bilateral)	,485	
		Nº	104	104

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

Interpretación:

Según la tabla 21, los resultados muestran que el coeficiente de relación que hay entre las variables Satisfacción Laboral y Trabajo Remoto Docente es $r = 0,069$; la cual muestra una correlación positiva muy baja. Con respecto a la significancia, $p = 0,485$ que es mayor a (0.05) , indica que se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna, entonces

V. DISCUSIÓN

El propósito de este estudio fue determinar la relación existente entre Satisfacción Laboral y Trabajo Remoto Docente de las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020. Existen diversas investigaciones que fueron realizadas con estas variables, ya sea en empresas educativas como en otro tipo de empresas, así como en el ámbito internacional encontramos a Sánchez & García Vargas (2017); Malander (2016); Montoya, y otros (2017); Chicué, Vargas, Hernández, & Vargas (2017) y en el ámbito nacional a Cardoza, Hidalgo, Peña, & Torres (2019); Faya, Venturo, Herrera, & Hernández (2018); Arias, Sánchez, & Ceballos (2017), no obstante la satisfacción laboral se genera de acuerdo a la satisfacción extrínseca e intrínseca que genera en el trabajo remoto docente.

Los resultados encontrados en la investigación demuestran que el 8% se encuentran moderadamente satisfechos, y que 92% se encuentran satisfechos, de la misma forma el 2% de docentes realizaron de forma regular el trabajo remoto docente y el 99% realizaron un buen trabajo remoto docente, lo que demuestra que los docentes de las instituciones Educativas JEC de la provincia de Camaná, departamento de Arequipa se encuentran satisfechos con el desarrollo de su trabajo remoto que desarrollan.

Sánchez & García Vargas (2017), utilizó como dimensiones de estudio: condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, clima organizacional y motivación, para medir el grado de relación con las condiciones de trabajo y satisfacción laboral, que básicamente también están relacionado con la satisfacción intrínseca y extrínseca que se utilizó para medir la relación entre satisfacción laboral y trabajo remoto. Los resultados de la investigación debido a la pretensión que tuvieron cada investigación, es decir de empresa y trabajador variaron de acuerdo a la organización y grupo de estudio, teniendo 92% de la muestra que se encontraron satisfechos con las condiciones laborales, beneficios económicos, significación de la tarea y reconocimiento personal.

Malander (2016) concluyó que los factores de la satisfacción laboral predicen el síndrome de burnout, especialmente los factores intrínsecos que mostraron ser

mejores anunciadores del cansancio emocional, despersonalización y realización personal, mientras que los extrínsecos solo el cansancio emocional, determinando que la satisfacción laboral son anunciadores reveladores del síndrome de burnout. No se pudo comprobar estos resultados debido a que los docentes de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná no manifestaron desarrollar síndrome burnout a razón que se encuentran satisfechos y moderadamente satisfechos con el trabajo remoto docente que desarrollan, a pesar que la muestra está conformada por docentes entre 32 a 63 años de edad, la no semejanza de resultados de debe a quizás a que la investigación de Malander (2016) fue realizada con 123 docentes pertenecientes a instituciones de gestión privada a diferencia del trabajo de investigación que se realizó con instituciones públicas pertenecientes al sistema JEC.

Con respecto a las dimensiones del trabajo remoto docente, los resultados de la investigación demostraron que 100% representa un nivel bueno en las dimensiones de acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje y adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios, de la misma forma en la dimensión revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes, y la dimensión trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional, el 2% de la muestra representa un nivel regular y un 98% restante un nivel bueno, demostrando estar moderadamente satisfechos y satisfechos extrínsecamente e intrínsecamente incluyendo las condiciones laborales en donde se desempeña. Estos resultados son similares a los de Montoya, y otros (2017), a que la satisfacción laboral se genera percibiendo un buen clima organizacional, estando asociada a un buen nivel de satisfacción laboral, es decir que en la investigación también se encuentran con un buen clima organizacional debido al nivel de satisfacción que posee la muestra.

Respecto a la significancia, en la investigación se aprecia que es mayor a 0,05, rechazando las hipótesis alternas y utilizando las hipótesis nulas, no habiendo una relación significativa de las dimensiones de trabajo remoto docente y la satisfacción laboral.

Chicué, Vargas, Hernández, & Vargas (2017), en su investigación utilizó la teoría de los factores de Herzberg para la medición de las variables higiénicos y

motivacionales de acuerdo al rol docente, para los factores higiénicos se analizó; el rol, el salario, la relación con grupos de política institucional de interés y condiciones internas de trabajo. Para los factores motivacionales, se analizó el rol de oportunidades de mejora profesional, condiciones físicas y psicológicas del docente. Con relación a la investigación con variables satisfacción laboral y trabajo remoto para operacionalidad de la variable satisfacción se utilizó el estudio de Herzberg (1959), enraizando dos tipos de satisfacción: satisfacción extrínseca, donde encontramos a los factores motivacionales y satisfacción intrínseca donde encontramos a los factores higiénicos). Al finalizar el trabajo de investigación Chicué, Vargas, Hernández, & Vargas (2017), se determina que los docentes frente a los factores higiénicos y motivacionales se encuentran indiferentes e inconformes, debido a que las políticas institucionales no está relacionado con el entorno físico y psicológico y no garantizan las condiciones del desarrollo profesional, no habiendo una satisfacción laboral, motivo por el cual no se muestra un interés en su labor docente, a diferencia de la investigación con variables satisfacción y trabajo remoto docente en donde los docentes en cuanto a las dimensiones de satisfacción laboral se encuentran moderadamente satisfechos y satisfechos en cuanto su labor al trabajo remoto docente, debido a que las condiciones de desarrollo laboral favorecen su labor educativa.

Arias, Sánchez, & Ceballos (2017), en su artículo científico dio a conocer la relación existente entre Síndrome de Burnout, Satisfacción Laboral y Relaciones Interpersonales. En la medición del síndrome de burnout se tomó en cuenta; el agotamiento personal, la despersonalización, la baja realización personal. En la medición de la satisfacción laboral se tomó en cuenta los factores intrínsecos y extrínsecos, se utilizó la escala de Likert para ambas variables. Malander (2016) en su artículo científico intentó investigar si la satisfacción laboral y algunos factores sociodemográficos reducen o fortifican el síndrome burnout, se utilizó los instrumentos de Maslach *Burnout* Inventory y la Escala de Satisfacción Laboral para docente y como base la teoría de Herzberg. Arias, Sánchez, & Ceballos (2017) llegó a la conclusión que no existe una correlación entre las relaciones interpersonales de los docentes con la satisfacción laboral y síndrome de burnout pero si una correlación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout. Malander (2016), determinó que los factores de la satisfacción laboral predicen el síndrome

de burnout, especialmente los factores intrínsecos mostraron ser los mejores predictores de cansancio emocional, despersonalización y realización personal a igual forma Arias, Sánchez, & Ceballos (2017) que obtuvo que la satisfacción intrínseca a mayor existencia menos probabilidad de desarrollo del síndrome de burnout. Concordando ambos investigadores con sus resultados e investigaciones. No encontrándose semejan en la investigación realizada debido a que a ver una satisfacción en la labor que desempeña el docente, satisfacción intrínseca satisfactoria, no hay probabilidad de desarrollo del síndrome de burnout.

Cardoza, Hidalgo, Peña, & Torres (2019), en su artículo científico “Satisfacción con la vida y satisfacción laboral”, realiza su investigación con el objetivo de encontrar un correlación entre sus variables de estudio, donde la satisfacción con la vida está estrechamente vinculado con la relación familiar, social y ciudadanía, y la satisfacción laboral gira en torno a condiciones corporativas, integración del colaborador con la empresa y el reconocimiento corporativo. Cardoza, Hidalgo, Peña, & Torres (2019), encontró una relación positiva entre las dos variable es decir que a mayor satisfacción de la vida, mayor satisfacción laboral y viceversa. En contraste con la investigación de Satisfacción Laboral y Trabajo Remoto Docente, como resultado se encontró una satisfacción intrínseca y extrínseca satisfactoria en su trabajo remoto docente y apoyándonos de la teoría de Cardoza, Hidalgo, Peña, & Torres (2019), eso quiere decir que los docentes de las I.E. JEC también manifiestan una satisfacción con la vida.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: En lo general se determinó la relación de las dos variables con correlación positiva moderada debido a que el resultados del coeficiente de relación de las variables es $r = 0,069$, se suele interpretarse que si crece o se disminuye una de las variables el mismo resultado sufrirá la otra variable. De acuerdo a la significancia, siendo $p = 0,485$ mayor a $0,05$, es decir $48,5$ de error de rechazar la hipótesis nula. Lo más importante de la determinación de la relación de las dos variables de estudio se debe a que su relación significativa se genera de acuerdo al tipo de muestra y organización estudiada, plasmado en los antecedentes y resultados encontrados.

SEGUNDA: En la tesis se determinó en relación a la primera dimensión (acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje), el grado de correlación del estadígrafo de $r = 0,159$, siendo una correlación positiva moderada, es decir si la dimensión aumenta o disminuye en la variable 2, el mismo resultado tendrá la variable 1. Con respecto a su grado de significancia, $p = 0,107$, se afirma que la dimensión acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020

TERCERA: Se determinó la relación de la segunda dimensión (Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios), donde muestra que el coeficiente de relación de $r = 0,009$, siendo una correlación positiva muy baja, es decir que si la dimensión aumenta en la variable 2, en la variable 1 aumenta y si disminuye la variable 2, en la variable 1 disminuye. En su hipótesis estadísticamente no es significativa, siendo su grado de significancia $p > 0,05$, donde se deduce que la adecuación o adaptación de

actividades y/o generaciones de materiales complementarios no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

CUARTA: En la tesis se determinó la relación de la tercera dimensión (revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes), utilizando el estadígrafo de Pearson donde $r = 0,108$, siendo una correlación positiva muy baja, es decir que si dimensión aumenta o disminuye en la variable 2, entonces en la variable 1 se produce modificaciones de acuerdo a la variable 2. Estadísticamente no es significativa debido que la significancia es $p = 0,276$, mayor a (0.05) , rechazando la tercera hipótesis específica es decir la revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.

QUINTA: En este trabajo de investigación se determinó la relación de la cuarta dimensión (trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional) de la variable 2 con la variable 1, dando como resultados que el coeficiente de relación según el estadígrafo de Pearson es de $r = -0,068$, mostrando una correlación negativa moderada es decir, si la dimensión aumenta en la variable 2, la variable 1 disminuye y si disminuye la dimensión en la variable 2 en la variable 1 aumenta. Respecto a la significancia $p > 0.05$ es estadísticamente no es significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Como sugerencia a la investigación se puede decir lo siguiente:

PRIMERA: Con la continuidad del trabajo remoto se recomienda que el ministerio de educación continúe brindando capacitaciones en la plataforma de PeruEduca y webinar en redes sociales, para los docentes pertenecientes a las Instituciones Educativas JEC de la provincia de Camaná departamento de Arequipa, con las nuevas orientaciones para el desarrollo de la labor educativa y continúen fortaleciendo sus capacidades en el uso de herramientas tecnológicas, relacionados con el acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje, adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios, revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes, trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.

SEGUNDA: La UGEL de Camaná debe continuar apoyando a los docentes de las Instituciones Educativas JEC perteneciente a la provincia de Camaná departamento de Arequipa con la implementación y adquisición de cuadernos de trabajo de cada área de estudio para estudiante de bajos recursos económicos y proseguir así con el acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje.

TERCERA: Los directivos de cada institución educativa JEC perteneciente a la provincia de Camaná departamento de Arequipa, deben promover un programa de mediación pedagógica, en las que se realice temas relacionados a la comprensión de las características y contextos de los estudiantes con habilidades diferentes y problemas de aprendizaje, que se requiera saber para la adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.

CUARTA: Las Institución Educativa JEC perteneciente a la provincia de Camaná departamento de Arequipa, deben de contar con un horario de revisión

de evidencias y retroalimentación de estudiantes brindando para el buen trabajo remoto docente.

QUINTA: Promover actividades de círculo de estudio en las Instituciones Educativas JEC perteneciente a la provincia de Camaná departamento de Arequipa, en el trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional y fortalecer las competencias tecnológicas.

REFERENCIAS

- Alfaro, G. (2015). *Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad científica del Sur, Villa el salvador [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional CV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5076>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl , L., & Maude , P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Sci J*, 14(5), 12-16. doi:10.7537/marslsj140517.03.
- Andrade, L. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa Estebanagri Cia.Ltda [tesis de maestría, Universidad espíritu santo]*. Repertorio digital institucional de especialidades Espíritu Santo. <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/1200>
- Arias - Gómez, J., Villasís - Keever, M. Á., & Miranda, M. G. (2016). El protocolo de la Investigación III: La población de estudio. *Alegría de Mexico*, 63(2), 201 - 206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4867/486755023011>
- Arias, W., Sánchez, M., & Ceballos, K. (2017). SÍNDROME DE BURNOUT, SATISFACCIÓN LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE AREQUIPA. *Acta psicológica peruana*, 2(1). <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/72/55>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla. Obtenido de https://www.academia.edu/38170554/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_EDUCATIVA_RAFAEL_BISQUERRA_pdf
- Boada, A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75 -103. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cardoza, M. A., Hidalgo, L., Peña, J., & Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción. *Investigación y Cultura*, 8(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>
- Chiang, M., Martín, J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad pontificia COMILLAS. https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral+&ots=Tr8Yun-MIP&sig=hdUFSE5_o6ie1IQSqcaujVYgAll&redir_esc=y#v=onepage&q=satisfacci%C3%B3n%20laboral&f=false
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* . McGRAW-HILL .
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

- Chicué, D., Vargas, A. D., Hernández, C., & Vargas, L. F. (2017). Satisfacción laboral del profesorado del Programa de Administración de Empresas P.A.E. de la Universidad de la Amazonía. *UNIMAR*, 35(2).
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/unimar/article/view/1525/pdf>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). AUTONOMÍA DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA. *Apuntes Universitarios*, 8(3).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/html/index.html>
- Fernández, C., De Armas, D., & Cabezas, P. (2018). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuaderno de trabajo social*, 32(2), 397-405. doi:<https://dx.doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Grande, I., & Abascal, E. (2107). *Fundamentos y técnicas de la investigación Comercial*. ESIC Business&Marketingschool.
<https://books.google.com.pe/books?id=zbaaDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=el+cuestionario.pdf&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiwyv-s6lrsAhWqIbkGHTzBBVvKQ6AEwCHoECAMQAg#v=onepage&q&f=false>
- Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciaAmérica*, 6(1), 17 - 23. <http://www.uti.edu.ec/index.php/cienciaamerica-2017-1.html>
- Heredia, F. (2020). *Agotamiento profesional y satisfacción laboral en trabajadores de los centros de emergencia mujer en comisarias de la provincia de Chiclayo [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Digital Institucional.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46934>
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
- Hernández, R., & Coello, S. (2008). *El paradigma cuantitativo de la investigación científica*. Universitaria e-libro.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*.
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf.
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *SCIELO*, 18(57). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Martínez-León, I., Olmedo-Cifuentes, I., Arcas-Lario, N., & Zapata-Conesa, J. (2018). Las cooperativas en la educación: Satisfacción laboral del profesorado y diferencias de género. *CIRIEC española*, 10(94), 31 - 60. doi:10.7203/CIRIEC-E.94.12700.
- Meza, E. (2017). Análisis entre la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Scielo Perú*, 8(2), 148-158.

- http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200008&script=sci_arttext&tlng=en
- MINEDU. (2016). *Currículo nacional de la educación básica*. Ministerio de Educación. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- MINEDU. (06 de Julio de 2018). *Resolución Ministerial 353 - 2018*. Obtenido de Jornada Escolar Completa: http://jec.perueduca.pe/?page_id=3436
- MINEDU. (2020). *Marco del buen desempeño docente, para mejorar su práctica como maestro y guiar el aprendizaje de sus estudiantes*. Ministerio de educación. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (25 de Abril de 2020). *Resolución Viceministerial N° 093-2020-MINEDU*. Obtenido de gob.pe: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/632256/RVM_N__093-2020-MINEDU.pdf
- MINEDU. (21 de Mayo de 2020). *Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU*. Obtenido de Plataforma Digital Única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/584173-097-2020-minedu>
- MINEDU. (26 de abril de 2020). *Resolución viceministerial N° 094 - 2020 - MINEDU*. Obtenido de gob.pe: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/541161-094-2020-minedu>
- Montoya, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Scielo*, 19(58). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Moulines, C. (2015). *Dos gigantes de la filosofía de la ciencia del siglo XX*. Bonallettera Alcompas.
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. UNIR Universidad Internacional de la Rioja. Obtenido de https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Palma Carrillo, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pascale, C., Smith, M., & Haims, M. (1999). "Work organization, job stress, and work-related muscu-loskeletal disorders" en Human Factors. *Human Factors*, 41, 644-663. doi:10.1518 / 001872099779656743
- Safinas, R., & Abdul, R. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction using factor analysis. *ScienceDirect*, 37, 488-496. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30156-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30156-3)
- Sánchez, M. G., & García Vargas, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Soto - Rosales, A., & Gonzáles - Losada, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Tabajo Social Global - Global Social Work*, 8(14), 80 - 107. doi:<https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v8i14.7222>

Toschi, D. (2020). Trabajo remoto y pobreza en tiempos de COVID-19. *ECONO, Facultad de ciencias económicas*, 10(20), 15-19.
<https://revistas.unlp.edu.ar/econo/article/view/10349>

Zapata-Rivera, C., & Llanos-Ascencio, J. (2018). Determinación de factores motivacionales con influencia en la productividad de la mano de la obra en poda de arándanos desde la teoría de Herzberg, Comuna Curacaví. Región Metropolitana, Chile. *Economía Agraria*, 20(1), 30-39. doi:10.22004 / ag.econ.287198

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Satisfacción laboral	Palma (2005, citado por Boada, 2019), que plantea a la satisfacción laboral como “La predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral” (p. 81).	Es el grado de satisfacción laboral resultante de los puntajes obtenidos de la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Palma.	Satisfacción extrínseca	Condiciones laborales	Ordinal Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
				Beneficios económicos	
			Satisfacción intrínseca	Significación de la tarea	
				Reconocimiento personal	
Variable 2 Trabajo remoto docente	“Prestación de servicios subordinada y flexible con la presencia física del profesor en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo de comunicación o telecomunicación que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo” (MINEDU, 2020, p. 4)	El nivel del trabajo remoto docente resultantes del puntaje obtenido del cuestionario trabajo remoto de aprendo en casa. Dimensiones de estudio: Las dimensiones de estudio fueron consideradas del informe mensual del trabajo remoto docente, validados por las resoluciones directivas; 093 - 2020, 094 - 2020 y 097 – 2020, y del currículo nacional de la educación básica.	Acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje	Realiza el acompañamiento como estrategia de responder a las necesidades de aprendizaje, con dominio de contenidos y uso recursos pertinentes.	Ordinal Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo= 4 Indeciso = 3 En desacuerdo= 2 Totalmente en desacuerdo = 1
				Crea un clima propicio para el proceso de aprendizaje.	
			Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	
				Realiza materiales complementarios en relación a la necesidad del estudiante.	
			Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes	Revisión de las evidencias para la comprobación del logro de las competencias en los estándares de aprendizaje	
				Retroalimentación de los estudiantes, hacia el nivel del logro esperado identificando las necesidades para la enseñanza	
			Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.	Participación en reuniones de mejora educativa.	
				Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Justificación	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	<p>Justificación teórica</p> <p>La investigación “La Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020”, se realizara con el objetivo de aportar al conocimiento teórico sobre la relación existente entre mis dos variables de estudio, conocimientos que se utilizaran en futuras investigaciones, en las ciencias de la educación.</p> <p>Justificación práctica</p> <p>La presente investigación se realiza a razón de conocer el trabajo remoto docente y su satisfacción laboral, con la necesidad de mejorar su desempeño en esta educación a distancia.</p> <p>Justificación metodológica</p> <p>La elaboración y la aplicación de encuestas para cada variable de estudio en relación a sus dimensiones, una vez que sean demostradas su validez y confiabilidad, se podrán utilizar en otros trabajos de investigación en Instituciones Educativas JEC que laboren utilizando la estrategia aprendo en casa.</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población: 142 docentes</p> <p>Muestra: 104</p> <p>Muestreo: Aleatorio simple</p>
¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020?	Determinar la relación existente de satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Trabajo remoto docente de las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa – 2020		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es la relación que existe entre el acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020?	Determinar la relación que existe entre el acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje y la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.	El acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.		
Cuál es la relación que existe entre adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020?	Determinar la relación que existe entre Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios y la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.	La adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.		
Cuál es la relación entre revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020?	Determinar la relación que existe entre la revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes y la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.	La revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.		
Cuál es la relación entre trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020?	Determinar la relación que existe entre trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.	El trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.		

Anexo 3. Validez de los instrumento de recolección de datos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES /indicadores/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción extrínseca								
1.	Las condiciones virtuales me facilitan la realización de mi trabajo remoto docente.	✓		✓		✓		
2.	El entorno virtual de mi trabajo remoto docente es adecuado.	✓		✓		✓		
3.	Me agrada mi horario.	✓		✓		✓		
4.	Llevarse bien con el director beneficia la calidad de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5.	Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable.	✓		✓		✓		
6.	Me resulta cómodo mi horario de trabajo remoto docente.	✓		✓		✓		
7.	El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo.	✓		✓		✓		
8.	Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias del trabajo remoto docente.	✓		✓		✓		
9.	Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
10.	Mi salario mensual es adecuado para el trabajo remoto que realizo.	✓		✓		✓		
11.	Me siento bien con mi remuneración económica realizando mi trabajo remoto.	✓		✓		✓		
12.	El sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓		
13.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando.	✓		✓		✓		
14.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción Intrínseca								
15.	Siento que el trabajo remoto que realizo es justo para mi forma de ser.	✓		✓		✓		
16.	Siento que la labor docente que realizo es muy valiosa para el desarrollo del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
17.	Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
18.	Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo remoto docente.	✓		✓		✓		
19.	Mi trabajo remoto me hace sentir realizado como docente.	✓		✓		✓		
20.	Me gusta la forma como se está desarrollando el trabajo remoto docente.	✓		✓		✓		
21.	Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo remoto docente.	✓		✓		✓		
22.	Me gusta realizar el trabajo remoto docente	✓		✓		✓		
23.	Siento que recibo "buen trato" de parte de la institución educativa.	✓		✓		✓		
24.	Disfruto de la cercanía de las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
25.	El trabajo remoto que realizo lo percibo como importante.	✓		✓		✓		
26.	Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero.	✓		✓		✓		
27.	Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

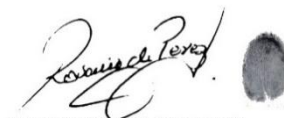
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. María del Rosario Abarca Ponce DNI: 29687894

Especialidad del validador: Magister en Gestión Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Camaná, 08 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO DOCENTE

N°	DIMENSIONES /indicadores/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje								
1.	Cuento con un horario de acompañamiento estudiantil para el enriquecimiento del proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2.	Mis actividades de aprendizaje están orientadas al logro de aprendizajes en relación a los propósitos establecidos.	✓		✓		✓		
3.	Absuelvo dudas respecto al tema elegido para el logro de las competencias establecidas.	✓		✓		✓		
4.	Los recursos educativos en la realización del acompañamiento son los adecuados para el logro de las competencias curriculares de área.	✓		✓		✓		
5.	Demuestro seguridad en la interacción y dominio del tema de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6.	Semanalmente logro realizar el acompañamiento pedagógico a gran cantidad de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
7.	Tengo problemas de inasistencia estudiantil que no me permite desarrollar mi acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
8.	Promuevo un ambiente virtual acogedor de la diversidad en el proceso de acompañamiento.	✓		✓		✓		
9.	Genero relaciones de respeto y cooperación en relación a los estudiantes con necesidades especiales.	✓		✓		✓		
10.	Propicio la reflexión para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
11.	Utilizo normas para el aula virtual para la realización de mi acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.								
12.	Conozco y comprendo las características individuales y sociales de mis estudiantes para la realización de la adecuación o adaptación.	✓		✓		✓		
13.	Conozco y comprendo las características especiales de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
14.	Tengo conocimientos sobre el área curricular que enseño.	✓		✓		✓		
15.	Contextualizo el material de "aprendo en casa" considerando la identidad cultural de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
16.	Los contenidos adaptados y/o adecuados están relacionados con la estrategia "Aprendo en casa"	✓		✓		✓		
17.	Mis contenidos y actividades planificadas responden a los logros de competencias designadas.	✓		✓		✓		
18.	Elaboro material complementario de acuerdo a la realidad de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
19.	Los contenidos de mi material complementario están relacionados con los contenidos de la estrategia "aprendo en casa"	✓		✓		✓		
20.	Cuento con los temas y/o contenidos de la estrategia "aprendo en casa" en el tiempo oportuno, para realizar mis materiales complementarios.	✓		✓		✓		
21.	Cuento con las herramientas y/o recursos necesarios para la realización de materiales complementarios.	✓		✓		✓		
22.	Los materiales complementarios están en relación con los desafíos y retos del tema de la semana.	✓		✓		✓		
23.	Conozco recursos tecnológicos de apoyo para la realización de mi material complementario.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes								
24.	Reviso las evidencias y/o producciones de todos mis estudiantes.	✓		✓		✓		

25.	El tiempo es adecuado para la revisión de evidencias de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
26.	Las evidencias enviadas por mis estudiantes son observables para la valoración del logro esperado.	✓		✓		✓		
27.	El recurso tecnológico utilizado me permite realizar la adecuada revisión de evidencias de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
28.	Puedo identificar el nivel actual en el que se encuentran mis estudiantes respecto a las competencias, gracias al cumplimiento y envío de evidencias.	✓		✓		✓		
29.	Cuento con un horario establecido para la revisión de evidencias.	✓		✓		✓		
30.	Valoro los avances y logros de las evidencias enviadas por mis estudiantes.	✓		✓		✓		
31.	Las producciones y/o evidencias que tengo de mis estudiantes me permiten conocer el nivel de aprendizaje que se encuentran todos mis estudiantes.	✓		✓		✓		
32.	Mis estudiantes cuentan con las herramientas y/o recursos adecuados para la realización de la retroalimentación.	✓		✓		✓		
33.	Cuento con las evidencias y/o producciones para la realización de la retroalimentación.	✓		✓		✓		
34.	Cuento con un horario establecido para realizar la retroalimentación de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
35.	Las interacciones con mis estudiantes me permiten realizar la retroalimentación del aprendizaje.	✓		✓		✓		

36.	Conozco las características de mi estudiante para la retroalimentación de aprendizaje.	✓		✓		✓		
37.	Brindo información a partir de la identificación de procesos y aspectos que requieren atención oportuna, a todos mis estudiantes que requieren retroalimentación.	✓		✓		✓		
38.	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.		Si	No	Si	No	Si	No	
39.	Asisto a las reuniones colegiadas brindadas por mi Institución Educativa.	✓		✓		✓		
40.	Expreso con libertad mis pensamientos y propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicio educativo con respecto al desarrollo de la estrategia "aprendo en casa".	✓		✓		✓		
41.	Cuento con buenos recursos tecnológicos e internet que me ayuda interactuar en la hora de trabajo colegiado.	✓		✓		✓		
42.	Participo en la gestión de proyecto educativo institucional, PCI, planes de mejora continua y otros documentos de alcance administrativo y educativo.	✓		✓		✓		
43.	Mi asistencia a la hora del trabajo colegiado es puntual.	✓		✓		✓		
44.	Asisto más de dos horas por semana al trabajo colegiado.	✓		✓		✓		
45.	Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar el curso virtual en PerúEduca, para mi formación y desarrollo profesional.	✓		✓		✓		

46.	Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar el curso virtual en las diversas instituciones públicas y/o privadas, para mi formación y desarrollo personal.	✓		✓		✓	
47.	El trabajo colegiado me permite desarrollar habilidades para mi desarrollo profesional.	✓		✓		✓	

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. Dr/ Mg: Mg. María del Rosario Abarca Ponce . DNI: 29687894

Especialidad del validador: Magister en Gestión Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

Camaná, 08 de octubre del 2020

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES /Indicadores/ Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción extrínseca								
1.	Las condiciones virtuales me facilitan la realización de mi trabajo remoto docente.	X		X		X		
2.	El entorno virtual de mi trabajo remoto docente es adecuado.	X		X		X		
3.	Me agrada mi horario.	X		X		X		
4.	Llevarse bien con el director beneficia la calidad de mi trabajo.	X		X		X		
5.	Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable.	X		X		X		
6.	Me resulta cómodo mi horario de trabajo remoto docente.	X		X		X		
7.	El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo.	X		X		X		
8.	Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias del trabajo remoto docente.	X		X		X		
9.	Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
10.	Mi salario mensual es adecuado para el trabajo remoto que realizo.	X		X		X		
11.	Me siento bien con mi remuneración económica realizando mi trabajo remoto.	X		X		X		

12.	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
13.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando.	X		X		X		
14.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción Intrínseca								
15.	Siento que el trabajo remoto que realizo es justo para mi forma de ser.	X		X		X		
16.	Siento que la labor docente que realizo es muy valiosa para el desarrollo del trabajo remoto.	X		X		X		
17.	Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18.	Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo remoto docente.	X		X		X		
19.	Mi trabajo remoto docente me hace sentir realizado como docente.	X		X		X		
20.	Me gusta la forma como se está desarrollando el trabajo remoto docente.	X		X		X		
21.	Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo remoto docente.	X		X		X		
22.	Me gusta realizar el trabajo remoto docente	X		X		X		
23.	Siento que recibo "buen trato" de parte de la institución educativa.	X		X		X		
24.	Prefiero disfrutar la cercanía con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
25.	El trabajo remoto que realizo lo percibo como importante.	X		X		X		
26.	Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero.	X		X		X		

27.	Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras.	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, Dr/ Mg: Rivas Draz, Rolando Remy DNI: 45564310

Especialidad del validador: Maestría en Ciencias: Educación con Mención en Educación Superior

Arequipa, 05 de Octubre del 2020

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO DOCENTE

N°	DIMENSIONES /indicadores/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje								
1.	Cuento con un horario de acompañamiento estudiantil para el enriquecimiento del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
2.	Mis actividades de aprendizaje están orientadas al logro de aprendizajes en relación a los propósitos establecidos.	X		X		X		
3.	Abuelvo dudas respecto al tema elegido para el logro de las competencias establecidas.	X		X		X		
4.	Los recursos educativos en la realización del acompañamiento son los adecuados para el logro de las competencias curriculares de área.	X		X		X		
5.	Demuestro seguridad en la interacción y dominio del tema de aprendizaje.	X		X		X		
6.	Semanalmente logro realizar el acompañamiento pedagógico a gran cantidad de mis estudiantes.	X		X		X		
7.	Tengo problemas de inasistencia estudiantil que no me permite desarrollar mi acompañamiento pedagógico.	X		X		X		
8.	Promuevo un ambiente virtual acogedor de la diversidad en el proceso de acompañamiento.	X		X		X		
9.	Genero relaciones de respeto y cooperación en relación a los estudiantes con necesidades especiales.	X		X		X		
10.	Propicio la reflexión para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
11.	Utilizo normas para el aula virtual para la realización de mi acompañamiento pedagógico.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES /indicadores/ ítems	Si		No		Si		No		Sugerencias
DIMENSIÓN 2: Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.										
12.	Conozco y comprendo las características individuales y sociales de mis estudiantes para la realización de la adecuación o adaptación.	X		X		X		X		
13.	Conozco y comprendo las características especiales de mis estudiantes.	X		X		X		X		
14.	Tengo conocimientos sobre el área curricular que enseño.	X		X		X		X		
15.	Contextualizo el material de "aprendo en casa" considerando la identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		X		
16.	Los contenidos adaptados y/o adecuados están relacionados con la estrategia "Aprendo en casa"	X		X		X		X		
17.	Mis contenidos y actividades planificadas responden a los logros de competencias designadas.	X		X		X		X		
18.	Elaboro material complementario de acuerdo a la realidad de mis estudiantes.	X		X		X		X		
19.	Los contenidos de mi material complementario están relacionados con los contenidos de la estrategia "aprendo en casa"	X		X		X		X		
20.	Cuento con los temas y/o contenidos de la estrategia "aprendo en casa" en el tiempo oportuno, para realizar mis materiales complementarios.	X		X		X		X		
21.	Cuento con las herramientas y/o recursos necesarios para la realización de materiales complementarios.	X		X		X		X		
22.	Los materiales complementarios están en relación con los desafíos y retos del tema de la semana.	X		X		X		X		
23.	Conozco recursos tecnológicos de apoyo para la realización de mi material complementario.	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes										
24.	Reviso las evidencias y/o producciones de todos mis estudiantes.	X		X		X		X		

25.	El tiempo es adecuado para la revisión de evidencias de mis estudiantes.	X		X		X		X		
26.	Las evidencias enviadas por mis estudiantes son observables para la valoración del logro esperado.	X		X		X		X		
27.	El recurso tecnológico utilizado me permite realizar la adecuada revisión de evidencias de mis estudiantes.	X		X		X		X		
28.	Puedo identificar el nivel actual en el que se encuentran mis estudiantes respecto a las competencias, gracias al cumplimiento y envío de evidencias.	X		X		X		X		
29.	Cuento con un horario establecido para la revisión de evidencias.	X		X		X		X		
30.	Valoro los avances y logros de las evidencias enviadas por mis estudiantes.	X		X		X		X		
31.	Las producciones y/o evidencias que tengo de mis estudiantes me permiten conocer el nivel de aprendizaje que se encuentran todos mis estudiantes.	X		X		X		X		
32.	Mis estudiantes cuentan con las herramientas y/o recursos adecuados para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		X		
33.	Cuento con las evidencias y/o producciones para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		X		
34.	Cuento con un horario establecido para realizar la retroalimentación de mis estudiantes.	X		X		X		X		
35.	Las interacciones con mis estudiantes me permiten realizar la retroalimentación del aprendizaje.	X		X		X		X		

36.	Conozco las características de mi estudiante para la retroalimentación de aprendizaje.	X		X		X		
37.	Brindo información a partir de la identificación de procesos y aspectos que requieren atención oportuna, a todos mis estudiantes que requieren retroalimentación.	X		X		X		
38.	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.		Si	No	Si	No	Si	No	
39.	Asisto a las reuniones colegiadas brindadas por mi Institución Educativa.	X		X		X		
40.	Expreso con libertad mis pensamientos y propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicio educativo con respecto al desarrollo de la estrategia "aprendo en casa".	X		X		X		
41.	Cuento con buenos recursos tecnológicos e internet que me ayuda interactuar en la hora de trabajo colegiado.	X		X		X		
42.	Participo en la gestión de proyecto educativo institucional, PCI, planes de mejora continua y otros documentos de alcance administrativo y educativo.	X		X		X		
43.	Mi asistencia a la hora del trabajo colegiado es puntual.	X		X		X		
44.	Asisto más de dos horas por semana al trabajo colegiado.	X		X		X		
45.	Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar el curso virtual en PerúEduca, para mi formación y desarrollo profesional.	X		X		X		

46.	Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar el curso virtual en las diversas instituciones públicas y/o privadas, para mi formación y desarrollo personal.	X		X		X		
47.	El trabajo colegiado me permite desarrollar habilidades para mi desarrollo profesional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

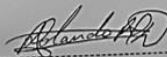
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Rivas Diaz Rolando Remy DNI: 45564310

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias: Educación con Mención en Educación Superior

Arequipa 05 de Octubre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES /indicadores/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción extrínseca								
1.	Las condiciones virtuales me facilitan la realización de mi trabajo remoto docente.	X		X		X		
2.	El entorno virtual de mi trabajo remoto docente es adecuado.	X		X		X		
3.	Me agrada mi horario.	X		X		X		
4.	Llevarse bien con el director beneficia la calidad de mi trabajo.	X		X		X		
5.	Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable.	X		X		X		
6.	Me resulta cómodo mi horario de trabajo remoto docente.	X		X		X		
7.	El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo.	X		X		X		
8.	Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias del trabajo remoto docente.	X		X		X		
9.	Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
10.	Mi salario mensual es adecuado para el trabajo remoto que realizo.	X		X		X		
11.	Me siento bien con mi remuneración económica realizando mi trabajo remoto.	X		X		X		
12.	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
13.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando.	X		X		X		
14.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción Intrínseca								
15.	Siento que el trabajo remoto que realizo es justo para mi forma de ser.	X		X		X		
16.	Siento que la labor docente que realizo es muy valiosa para el desarrollo del trabajo remoto.	X		X		X		
17.	Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18.	Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo remoto docente.	X		X		X		
19.	Mi trabajo remoto me hace sentir realizado como docente.	X		X		X		
20.	Me gusta la forma como se está desarrollando el trabajo remoto docente.	X		X		X		
21.	Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo remoto docente.	X		X		X		
22.	Me gusta realizar el trabajo remoto docente	X		X		X		
23.	Siento que recibo "buen trato" de parte de la institución educativa.	X		X		X		
24.	Disfruto de la cercanía de las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
25.	El trabajo remoto que realizo lo percibo como importante.	X		X		X		
26.	Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero.	X		X		X		
27.	Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si es aceptable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cárdenas Rodríguez, Najhim Edwin DNI: 29706036

Especialidad del validador: Administración de la Educación

Arequipa, 05 de Octubre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO DOCENTE

N°	DIMENSIONES /indicadores/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Cuento con un horario de acompañamiento estudiantil para el enriquecimiento del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
2.	Mis actividades de aprendizaje están orientadas al logro de aprendizajes en relación a los propósitos establecidos.	X		X		X		
3.	Absuelvo dudas respecto al tema elegido para el logro de las competencias establecidas.	X		X		X		
4.	Los recursos educativos en la realización del acompañamiento son los adecuados para el logro de las competencias curriculares de área.	X		X		X		
5.	Demuestro seguridad en la interacción y dominio del tema de aprendizaje.	X		X		X		
6.	Semanalmente logro realizar el acompañamiento pedagógico a gran cantidad de mis estudiantes.	X		X		X		
7.	Tengo problemas de inasistencia estudiantil que no me permite desarrollar mi acompañamiento pedagógico.	X		X		X		
8.	Promuevo un ambiente virtual acogedor de la diversidad en el proceso de acompañamiento.	X		X		X		
9.	Genero relaciones de respeto y cooperación en relación a los estudiantes con necesidades especiales.	X		X		X		
10.	Propicio la reflexión para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
11.	Utilizo normas para el aula virtual para la realización de mi acompañamiento pedagógico.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.		Si	No	Si	No	Si	No	
12.	Conozco y comprendo las características individuales y sociales de mis estudiantes para la realización de la adecuación o adaptación.	X		X		X		
13.	Conozco y comprendo las características especiales de mis estudiantes.	X		X		X		
14.	Tengo conocimientos sobre el área curricular que enseño.	X		X		X		
15.	Contextualizo el material de "aprendo en casa" considerando la identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		
16.	Los contenidos adaptados y/o adecuados están relacionados con la estrategia "Aprendo en casa"	X		X		X		
17.	Mis contenidos y actividades planificadas responden a los logros de competencias designadas.	X		X		X		
18.	Elaboro material complementario de acuerdo a la realidad de mis estudiantes.	X		X		X		
19.	Los contenidos de mi material complementario están relacionados con los contenidos de la estrategia "aprendo en casa"	X		X		X		
20.	Cuento con los temas y/o contenidos de la estrategia "aprendo en casa" en el tiempo oportuno, para realizar mis materiales complementarios.	X		X		X		
21.	Cuento con las herramientas y/o recursos necesarios para la realización de materiales complementarios.	X		X		X		
22.	Los materiales complementarios están en relación con los desafíos y retos del tema de la semana.	X		X		X		
23.	Conozco recursos tecnológicos de apoyo para la realización de mi material complementario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
24.	Reviso las evidencias y/o producciones de todos mis estudiantes.	X		X		X		

25.	El tiempo es adecuado para la revisión de evidencias de mis estudiantes.	X		X		X		
26.	Las evidencias enviadas por mis estudiantes son observables para la valoración del logro esperado.	X		X		X		
27.	El recurso tecnológico utilizado me permite realizar la adecuada revisión de evidencias de mis estudiantes.	X		X		X		
28.	Puedo identificar el nivel actual en el que se encuentran mis estudiantes respecto a las competencias, gracias al cumplimiento y envío de evidencias.	X		X		X		
29.	Cuento con un horario establecido para la revisión de evidencias.	X		X		X		
30.	Valoro los avances y logros de las evidencias enviadas por mis estudiantes.	X		X		X		
31.	Las producciones y/o evidencias que tengo de mis estudiantes me permiten conocer el nivel de aprendizaje que se encuentran todos mis estudiantes.	X		X		X		
32.	Mis estudiantes cuentan con las herramientas y/o recursos adecuados para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		
33.	Cuento con las evidencias y/o producciones para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		
34.	Cuento con un horario establecido para realizar la retroalimentación de mis estudiantes.	X		X		X		
35.	Las interacciones con mis estudiantes me permiten realizar la retroalimentación del aprendizaje.	X		X		X		
36.	Conozco las características de mi estudiante para la retroalimentación de aprendizaje.	X		X		X		
37.	Brindo información a partir de la identificación de procesos y aspectos que requieren atención oportuna, a todos mis estudiantes que requieren retroalimentación.	X		X		X		
38.	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.		Si	No	Si	No	Si	No	
39.	Asisto a las reuniones colegiadas brindadas por mi Institución Educativa.	X		X		X		
40.	Expreso con libertad mis pensamientos y propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicio educativo con respecto al desarrollo de la estrategia "aprendo en casa".	X		X		X		
41.	Cuento con buenos recursos tecnológicos e internet que me ayuda interactuar en la hora de trabajo colegiado.	X		X		X		
42.	Participo en la gestión de proyecto educativo institucional, PCI, planes de mejora continua y otros documentos de alcance administrativo y educativo.	X		X		X		
43.	Mi asistencia a la hora del trabajo colegiado es puntual.	X		X		X		
44.	Asisto más de dos horas por semana al trabajo colegiado.	X		X		X		
45.	Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar el curso virtual en PerúEduca, para mi formación y desarrollo profesional.	X		X		X		
46.	Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar el curso virtual en las diversas instituciones públicas y/o privadas, para mi formación y desarrollo personal.	X		X		X		
47.	El trabajo colegiado me permite desarrollar habilidades para mi desarrollo profesional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Cárdenas Rodríguez, Najhim Edwin.....DNI:29706036.....

Especialidad del validador:Administración de la Educación.....

.....Arequipa, 05 deOctubre..... del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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

.....


Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Autorización de aplicación de instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE GESTIÓN PRIVADA
"NUESTRA SEÑORA DE LA CANDELARIA"
CONGREGACIÓN DE RELIGIOSAS FRANCISCANAS DE LA INMACULADA CONCEPCIÓN
"La Familia FIC en camino a la Santidad"



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Camaná, 27 de noviembre del 2020

OFICIO N° 249 -IEPGP "NSC"-C-2020

Señorita
SHIRLEY GOYA ARIAS CHACONDORI
DOCENTE IE 40236 CÉSAR VALLEJO
Ciudad. -

ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS, PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

Tengo el especial agrado de dirigirme a Ud., para expresarle mi atento saludo de Paz y Bien y a la vez, comunicarle que habiendo recibido el documento detallado en el asunto del presente, donde usted solicita la aplicación de encuestas a los docentes de nuestra Institución Educativa, esta Dirección autoriza la aplicación de su investigación seguros que el resultado de la misma contribuirá a obtener información de importancia para nuestra provincia.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para formularle los sentimientos de mi estima y consideración distinguida.

Fraternalmente,



Hna. A. Mónica Suárez Angeles
DIRECTORA



"FAUSTINO B. FRANCO"
Av. Samuel Pastor N° 1301- Anexo Huarangal
Fijo: 054-512726
CODIGO MODULAR 0310417
"Arriba, siempre arriba, con orgullo y dignidad"



"Año de Universalización de la Salud"

Camaná, 30 de noviembre del 2020

OFICIO N° 000099-D.I.E.F.B.F/2020

Señorita:

SHIRLEY GOYA ARIAS CHACONDORI

ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ASUNTO: AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Es grato dirigirme a UD. Y ofrecerle un saludo fraterno en nombre de la I.E. Faustino B. Franco y el mío propio, comunicarle que habiendo recibido el documento detallado en el asunto presente; donde se solicita la aplicación de encuestas a docentes de nuestra Institución Educativa, esta Dirección AUTORIZA la aplicación de instrumentos de recolección de datos a los docentes; seguros que el resultado de la misma contribuirá obtener información de importancia para nuestra provincia.

Me despido de UD. Rogando a Dios que toda la circunstancia que vivimos las superemos pronto por el bien de la humanidad.

Atentamente;


Mg. Tris Y. Carazas Gamarra
DIRECTORA



Camaná, 30 de noviembre del 2020

OFICIO N° 111- 2020-D.I.E.JMM-O.

Sra.

**SHIRLEY GOYA ARIAS CHACONDORI
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Ciudad.-**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
RECOLECCIÓN DE DATOS, PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Tengo el especial agrado de dirigirme a Ud. y ofrecerle un saludo fraterno al nombre de la I.E. José María Morante y el mío propio, con el fin de comunicarle que habiendo recibido el documento detallado en el asunto presente; donde se solicita la aplicación de encuestas a docentes de nuestra Institución Educativa, esta dirección AUTORIZA la aplicación de recolección de datos a los docentes; seguros que el resultado de la misma contribuirá a obtener información de importancia para nuestra provincia .

Sin otro en particular me suscribo de usted, expresarle la muestra de mi mayor consideración y estima personal.

Educativamente




Lic. Jesús Alberto Llave Umasi
DIRECTOR
I.E JOSÉ MARIA MORANTE



Institución Educativa "Ángel de la Guarda"
Acción Conjunta Iglesia Católica y Estado Peruano
PÚBLICA DE GESTIÓN PRIVADA
1992 – 2020



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Camaná, 30 de Noviembre del 2020

OFICIO N° 052- 20-IEAG-DIR/ UGELC.

Señorita:
SHIRLEY GOYA ARIAS CHACONDORI
DOCENTE I.E. N°40236 CESAR VALLEJO
Camaná

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Es sumamente grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente a nombre del personal que labora en la Institución Educativa "Ángel de la Guarda" y el mío en especial, a la vez comunicarle que habiendo recibido el documento detallado en el asunto del presente, donde usted solicita la aplicación de encuestas a los docentes de nuestra Institución Educativa, esta Dirección **autoriza la aplicación de su investigación** seguros que el resultado de la misma contribuirá a obtener información de importancia para nuestra provincia.

Sin otro particular me suscribo de usted, expresándoles las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



Hna. Ana Josefina Siles Ponce
Hna. Ana Josefina Siles Ponce
Directora

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Camaná, 30 de noviembre del 2020

OFICIO N° 123 - 2020 – D.I.E. C.V. –DIR/UGEL C.

Sra.:

SHIRLEY GOYA ARIAS CHACONDORI
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – LIMA NORTE

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Tengo el especial agrado de dirigirme a Ud. y ofrecerle un saludo fraterno al nombre de la I.E N° 40236 "César Vallejo" y el mío propio, con el fin de comunicarle que habiendo recibido el documento detallado en el asunto presente; donde se solicita la aplicación de encuestas a docentes de nuestra Institución Educativa, esta dirección **AUTORIZA** la aplicación de recolección de datos a los docentes; seguros que el resultado de la misma contribuirá a obtener información de importancia para nuestra provincia .

Sin otro en particular me suscribo de usted, expresarle la muestra de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente.



Elias Valencia Zapana
C.M. 1030404177
DIRECTOR

Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL.

A continuación se presenta 27 ítems en forma de afirmaciones, para medir la satisfacción laboral en relación a los factores extrínsecos e intrínsecos que se presentan en forma emocional y contextual. Se les pide ser sinceros en sus respuestas, no existe respuestas buenas ni malas. Los datos son con fines académicos.

***Obligatorio**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA *

AÑOS DE SERVICIO DOCENTE *

SEXO: **Marca solo un óvalo.*

MASCULINO

FEMENINO

EDAD: *

1.- Las condiciones virtuales me facilitan la realización de mi trabajo remoto docente. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

2.- El entorno virtual de mi trabajo remoto docente es adecuado. ** Marca solo un óvalo.*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3.- Me agrada mi horario. ** Marca solo un óvalo.*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4.- Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5.- Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6.- Me resulta cómodo mi horario de trabajo remoto docente. * Marca solo un óvalo

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7.- El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8.-Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias del trabajo remoto docente. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9.-Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10.- Mi salario mensual es adecuado para el trabajo remoto que realizo. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11.- Me siento bien con mi remuneración económica realizando mi trabajo remoto. * Marca solo un óvalo. Totalmente de acuerdo

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12.- El sueldo que tengo es bastante aceptable * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14.- Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15.- Siento que el trabajo remoto que realizo es justo para mi forma de ser. * Marca solo un óvalo

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

16.- Siento que la labor docente que realizo es muy valioso para el desarrollo del trabajo remoto. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17.- Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

18.- Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo remoto docente. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19.- Mi trabajo remoto me hace sentir realizado como docente. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

20.- Me gusta la forma como se está desarrollando el trabajo remoto docente. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

21.- Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo remoto docente. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

22.- Me gusta realizar el trabajo remoto docente * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

23.- Siento que recibo “Buen Trato” de parte de la Institución Educativa. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

24.- Disfruto de la cercanía de las personas con quienes trabajo. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

25.- El trabajo remoto que realizo lo percibo como importante. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

26.- Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero. * Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

27.- Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras. * *Marca solo un óvalo.*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO REMOTO DOCENTE.

A continuación se presenta 47 ítems en forma de afirmaciones, para medir el trabajo remoto docente en relación a los factores que el MINEDU considera en su informe mensual. Se les pide ser sinceros en sus respuestas, no existe respuestas buenas ni malas.

Los datos son con fines académicos.

***Obligatorio**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA *

AÑOS DE SERVICIO DOCENTE.

SEXO: *

Marca solo un óvalo.

MASCULINO

FEMENINO

EDAD: *

1.-Cuento con un horario de acompañamiento estudiantil para el enriquecimiento del proceso de aprendizaje. *** Marca solo un óvalo.**

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

2.- Mis actividades de aprendizaje están orientadas al logro de aprendizajes en relación a los propósitos establecidos. *** Marca solo un óvalo.**

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

3.- Absuelvo dudas respecto al tema elegido para el logro de las competencias establecidas. *** Marca solo un óvalo.**

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

4.- Los recursos educativos en la realización del acompañamiento son los adecuados para el logro de las competencias curriculares de área. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

5.- Demuestro seguridad en la interacción y dominio del tema de aprendizaje. * Marca solo un óvalo

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

6.- Semanalmente logro realizar el acompañamiento pedagógico a gran cantidad de mis estudiantes. *

- . Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

7.- Tengo problemas de inasistencia estudiantil que no me permite desarrollar mi acompañamiento pedagógico. * Marca solo un óvalo

- . Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

8.- Promuevo un ambiente virtual acogedor de la diversidad en el proceso de acompañamiento. * Marca solo un óvalo.

- . Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

9.- Genero relaciones de respeto y cooperación en relación a los estudiantes con necesidades especiales. * Marca solo un óvalo.

- . Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

10.- Propicio la reflexión para el logro de aprendizajes. * Marca solo un óvalo.

- . Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

11.- Utilizo normas para el aula virtual para la realización de mi acompañamiento pedagógico. * Marca solo un óvalo.

- . Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

12.- Conozco y comprendo las características individuales y sociales de mis estudiantes para la realización de la adecuación o adaptación. * Marca solo un óvalo.

- . Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

13.- Conozco y comprendo las características especiales de mis estudiantes. * Marca solo un óvalo

- . Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

14.- Tengo conocimientos sobre el área curricular que enseño. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

15.- Contextualizo el material de “aprendo en casa” considerando la identidad cultural de mis estudiantes. * Marca solo un óvalo.

- . Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

16.- Los contenidos adaptados y/o adecuados están relacionados con la estrategia "Aprendo en casa" * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

17.- Mis contenidos y actividades planificadas responden a los logros de competencias designadas. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

18.- Elaboro material complementario de acuerdo a la realidad de mis estudiantes. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

19.- Los contenidos de mi material complementario están relacionados con los contenidos de la estrategia "aprendo en casa" * Marca solo un óvalo..

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

20.- Cuento con los temas y/o contenidos de la estrategia "aprendo en casa" en el tiempo oportuno, para realizar mis materiales complementarios. * Marca solo un óvalo..

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

21.- Cuento con las herramientas y/o recursos necesarios para la realización de materiales complementarios. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

22.- Los materiales complementarios están en relación con los desafíos y retos del tema de la semana. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

23.- Conozco recursos tecnológicos de apoyo para la realización de mi material complementario. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

24.- Reviso las evidencias y/o producciones de todos mis estudiantes. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

25.- El tiempo es adecuado para la revisión de evidencias de mis estudiantes. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

26.- Las evidencias enviadas por mis estudiantes son observables para la valoración del logro esperado. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

27.- El recurso tecnológico utilizado me permite realizar la adecuada revisión de evidencias de mis estudiantes. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

28.- Puedo identificar el nivel actual en el que se encuentran mis estudiantes respecto a las competencias, gracias al cumplimiento y envío de evidencias. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

29.- Cuento con un horario establecido para la revisión de evidencias. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

30.- Valoro los avances y logros de las evidencias enviadas por mis estudiantes. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

31.- Las producciones y/o evidencias que tengo de mis estudiantes me permiten conocer el nivel de aprendizaje que se encuentran todos mis estudiantes. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

32.- Mis estudiantes cuentan con las herramientas y/o recursos adecuados para la realización de la retroalimentación. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

33.- Cuento con las evidencias y/o producciones para la realización de la retroalimentación. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

34.- Cuento con un horario establecido para realizar la retroalimentación de mis estudiantes.

* Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

35.- Las interacciones con mis estudiantes me permiten realizar la retroalimentación del aprendizaje. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

36.- Conozco las características de mi estudiante para la retroalimentación de aprendizaje. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

37.- Brindo información a partir de la identificación de procesos y aspectos que requieren atención oportuna, a todos mis estudiantes que requieren retroalimentación. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

38.- Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

39.- Asisto a las reuniones colegiadas brindadas por mi Institución Educativa.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

40.- Expreso con libertad mis pensamientos y propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicio educativo con respecto al desarrollo de la estrategia "aprendo en casa". * Marca solo un óvalo

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

41.- Cuento con buenos recursos tecnológicos e internet que me ayuda interactuar en la hora de trabajo colegiado. *Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

42.- Participo en la gestión de proyecto educativo institucional, PCI, planes de mejora continua y otros documentos de alcance administrativo y educativo. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

43.- Mi asistencia a la hora del trabajo colegiado es puntual. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

44.- Asisto más de dos horas por semana al trabajo colegiado. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

45.- Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar el curso virtual en PerúEduca, para mi formación y desarrollo profesional. * Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

46.- Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar el curso virtual en las diversas instituciones públicas y/o privadas, para mi formación y desarrollo personal. * *Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

47.- El trabajo colegiado me permite desarrollar habilidades para mi desarrollo profesional. * *Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios