



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Políticas de desarrollo docente y satisfacción laboral percibida por los  
docentes de una institución educativa del distrito de Lince, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Martinez Valladares, Mario ([orcid.org/0009-0001-6123-1713](https://orcid.org/0009-0001-6123-1713))

**ASESORA:**

Dra. Napaico Arteaga, Miriam Elizabeth ([orcid.org/0000-0002-5577-4682](https://orcid.org/0000-0002-5577-4682))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

A mis tres amores, mi esposa Liliana y mis hijos Andrea y Mario por el soporte que me han brindaron en todo momento.

A mis padres, que amo muchísimo.

## **Agradecimiento**

En especial a la Universidad César Vallejo que me abrió sus puertas para continuar capacitándome.

A la Asesora Dra. Miriam Napaico Arteaga gracias a sus aportes pude culminar el presente trabajo.

A la Institución Educativa N° 1057 “José Baquijano y Carrillo” del distrito de Lince, por consentir la realización del estudio.

Y a todos los que me brindaron su apoyo directa e indirectamente en el desarrollo de la presente investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	22
3.2 Variables y operacionalización.....	23
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5 Procedimientos .....	25
3.6 Método de análisis de datos .....	25
3.7 Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	47
VI. CONCLUSIONES .....	51
VII. RECOMENDACIONES .....	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS .....	63

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Expertos que realizaron la validación: políticas de desarrollo docente	24
Tabla 2	Confiabilidad del instrumento escala de satisfacción laboral SL-SPC	25
Tabla 3	Niveles y frecuencias políticas de desarrollo docente	27
Tabla 4	Frecuencias dimensión la formación inicial y la formación en servicio	28
Tabla 5	Frecuencias para la docencia profesión con una baja consideración social	29
Tabla 6	Frecuencias para la dimensión evaluación docente	30
Tabla 7	Frecuencias para la dimensión remuneraciones, incentivos y reconocimientos social	31
Tabla 8	Frecuencias para la variable satisfacción laboral	32
Tabla 9	Frecuencias para la dimensión significación de la tarea	33
Tabla 10	Frecuencias para la dimensión condiciones de trabajo	34
Tabla 11	Frecuencias para la dimensión reconocimiento personal y/o social	35
Tabla 12	Frecuencias para la dimensión beneficios económicos	36
Tabla 13	Tabla cruzada entre las variables políticas de desarrollo docente y satisfacción laboral	37
Tabla 14	Tabla cruzada entre las dimensiones la formación inicial y la formación en servicio y satisfacción laboral	38
Tabla 15	Tabla cruzada entre las dimensiones una profesión con una baja consideración social y satisfacción laboral	39
Tabla 16	Tabla cruzada entre las dimensiones evaluación docente y satisfacción laboral	40
Tabla 17	Tabla cruzada entre las dimensiones remuneraciones, incentivos y reconocimiento social y satisfacción laboral	41

Tabla 18	Análisis de correlación entre las variables políticas de desarrollo docente y satisfacción laboral	42
Tabla 19	Análisis de correlación entre las variables la formación inicial y la formación en servicio	43
Tabla 20	Análisis de correlación entre las variables la docencia una profesión con una baja consideración social y satisfacción laboral	44
Tabla 21	Análisis de correlación entre las variables evaluación docente y satisfacción laboral	45
Tabla 22	Análisis de correlación entre las variables remuneraciones, incentivos y reconocimiento social y satisfacción laboral.	46

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Bosquejo del estudio	22

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre políticas de desarrollo docente y satisfacción laboral percibida por el docente, la institución educativa N° 1057 “José Baquijano y Carrillo” del distrito de Lince en el año 2021.

Estudio de tipo básico, diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal. La población conformada por los docentes de la institución ubicado en el distrito de Lince, un total 45 docentes, la muestra lo conformaron 40 a quienes se les aplico los instrumentos escala de políticas de desarrollo docente de elaboración propia, y la escala de opiniones de SL-SPC, cuya autora es Sonia Palma (2005), se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar datos.

Para contrastar la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, en los resultados se encontró una correlación directa y entre las variables de estudio, el valor 0.691 determino la intensidad alta para la correlación, así mismo el pvalor =.000 indico la aprobación de hipótesis, lo cual permite inferir que a mejores políticas de desarrollo mayor satisfacción laboral del docente.

*Palabras Clave:* Políticas, desarrollo, docente y satisfacción laboral.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between teacher development policies and job satisfaction perceived by teachers in the educational institution N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" in the district of Lince in the year 2021.

Basic study, non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design. The population consisted of the teachers of the institution located in the district of Lince, a total of 57 teachers, the sample consisted of 40 teachers to whom the instruments applied were the scale of teacher development policies of their own elaboration, and the scale of opinions of SL-SPC, whose author is Sonia Palma (2005), the survey technique was used to collect data.

To contrast the hypothesis, the Spearman's Rho correlation coefficient was used, and the results showed a direct correlation between the variables under study, the value 0.691 determined the high intensity of the correlation, and the p value =.000 indicated the approval of the hypothesis, which allows inferring that the better the development policies, the greater the job satisfaction of the teacher.

*Keywords:* Policies, development, teacher and job satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

La educación está regulada y fundamentada con carácter global desde el ámbito internacional enmarcadas por corporaciones mundiales: el Organismo para la Cooperación y Desarrollo Económicos “(OCDE)”, La corporación de Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO) y el Banco Mundial que imparten bajos ejes, toda política pública integrando a varios países latinoamericano. Considerando el desarrollo docente, se conoce la práctica que realiza Japón, donde la interacción en círculos de aprendizaje, Así mismo el prestigio ganado en Finlandia, cuyos maestros son formados, estudian cinco años, eligen al estudiante que destaca y se ubica entre los excelentes; además, y complementan con maestría para alcanzar especialidad y adiestramiento de significativa ayuda, formación continua y permanente de preparación.

Sello distintivo amplio y organizado es un sistema educativo en la sociedad moderna. busca básicamente satisfacer necesidades esenciales, convirtiéndose la educación en materia prioritaria, decisiva, ahora se trata es que la sociedad alcance el conocimiento, solo pueden soñar aún la mayoría de los países (Manzo et al., 2006).

Así también es importante citar a España, Ley General Orgánica que regula el Sistema educativo (LOGSE) 1990. De la calificación que alcanzan el recurso humano, la instrucción y formación dependen; sistemas educacionales con capacidad para suministrar, la transferencia de sapiencias que asegura, una excelente respuesta adecuada a la creciente y cambiante necesidad colectiva.

La realidad dicotómica: “mejores maestros, mejores alumnos”. Apuesta y realiza esfuerzos en los países para desafiar el impulso docente. Los resultados PISA colocan a, los estudiantes de Finlandia, Japón, España, China, Singapur y Chile en lugares expectantes, en Perú el escenario es la antónima lo ocurrido en las participaciones en esta prueba.

Para cambiar esta situación y lograr un cambio real en la calidad de la educación en la región, nuestros gobiernos deben asumir un compromiso serio para desarrollar e implementar políticas sistémicas para mejorar la reputación de la profesión y la calidad de los docentes. La política debe cubrir todos los aspectos de la carrera docente, como los siguientes: i) atraer candidatos excelentes a carreras de Educador y Pedagogo; ii) mejorar el grado y coyuntura para la preparación temprana; iii) Seleccionar aspirantes asentada en el mérito para profesión docente; iv) regular un cuadro para profesión de forma meritocrática, transparente, y clara; v) política que genere incentivos, adecuada remuneración que permitan competitividad y excelencia; vi) valoración de docente que asegure el mejoramiento continuo (Bruns et al., 2014).

Asimismo, el Minedu - Perú, en el texto revisión de políticas educativa Perú sostiene que las políticas educativas públicas persigue tres objetivos específicos educativos en el país: (i) proporciona la revisión completa el régimen educativo, enfocado intereses particulares en calidad equitativa, reformular para optimizar la educación en el Perú la legislación, constituir estrategias y prácticas didácticas con intervención de y desarrollo políticas generales; (ii) acompañar y fortalecer las capacidades del gobierno nacional mediante el análisis del proceso considerando fortalezas, debilidades y oportunidades en el actual del sistema educativo peruano encaminar para un cambio o una transformación oportuna eficiente y eficaz; (iii) en reciprocidad con la autoridad nacional diseñar, operaciones definidas para dar atención y ayuden en las insuficiencias y retos del estado en esferas políticas gubernamentales específicas para enseñanza, programación y diligencia (UNESCO, 2017).

El factor docente, es una lección aprendida en las reformas educativas de últimas décadas, manifiestan, sin ser el único, es un componente importante en el proceso del aprendizaje, en funcionamiento adecuado de las escuelas, en general, así como ejecución de políticas educativas tanto en la organización como el en aula en particular (UNESCO, 2014; MINEDU 2014).

Los docentes realizan adiconamientos pedagógicos para optar el título y un grupo numeroso no trabajan en el área para el cual se preparó y formó, lo que conlleva a una disminución calidad educativa que no beneficia el triunfo en los aprendizajes en el estudiante. En un país la calidad educativa nunca será superior que la eficacia de los docentes (Schleicher, 2016).

Actualmente la crisis sanitaria por la pandemia provocado por la corona virus Sarcov2 COVID19 donde todos iniciamos un confinamiento en marzo del 2020, la educación se lleva acabo de modo remoto, incluidos los docentes, reciben acompañamiento pedagógico a distancia por la Ugel respectiva donde laboran; y capacitación pedagógica a través de la plataforma PERUEDUCA. Además, la información que tiene es que en 2018 capacitaron 94,736 maestros en primaria, menor cantidad que el año 2017 que consiguió 97,381 de un número mucho mayor de docentes; igualmente se desplegaron preparaciones presenciales y a distancia. Desarrollando 1368 eventos de capacitación en el periodo del 2011 a los 2015, para el magisterio (UNESCO, 2018). 17,739 docentes públicos son albergados en Lima Metropolitana, quienes participan asiduamente en capacitaciones programas; dichas participaciones no se reflejan, en los resultados obtenidos en alcanzó el nivel satisfactorio de 36,8% ECE 2018, para matemática por debajo de Callao, Moquegua, Junín, Arequipa, y Tacna. no logran adquirir aprendizajes establecidos para el ciclo el 63,2%. un 56,7% en lectura situados por debajo del logro al concluir el cuarto ciclo. En tanto el 43,2% obtiene nivel satisfactorio.

Desde años últimos, se viene enfrentando el desafío de implementación de políticas estratégicas para garantizar el desarrollo sostenido del profesional docente, se hace hincapié en la necesidad de confluir cantidad mayor de elementos integrantes en la tarea docente. Para Latinoamérica y el Perú, se señala, que el magisterio se convierta en actor, corresponsable y autor, del cambio educativo, se demanda algo más que programas de capacitación y ajuste salarial esta orientación necesita la colaboración conjunta de sectores gubernamentales y sociedad (UNESCO, 2007). Es necesario precisar, que la política de desarrollo docente se ha transformado en una problemática social y económica que merece especial atención y revisión de lineamientos establecidos que rigen la carrera docente.

Observar la problemática durante el ejercicio de la docencia se decide establecer la relación esta variable con la satisfacción laboral que percibida por el docente que contempla a través del cumplimiento de sus funciones, que no va acorde a las insuficiencias del proceso formativo. La motivación nacida de la observación de la problemática, se llevó a cabo el estudio en una institución educativa del distrito de Lince.

Por lo que se suscita: ¿Qué relación existe entre las políticas de desarrollo docente y satisfacción laboral percibida por docentes de la institución educativa N° 1057 “José Baquijano y Carrillo” del distrito de Lince 2021?, se planteó 3 problemas específicos que se puede hallar en anexo 2.

Se manifestó como objetivo: Determinar la relación que existe entre las políticas de desarrollo docente en la satisfacción laboral percibida por docentes de la institución educativa N° 1057 “José Baquijano y Carrillo” del distrito de Lince 2021, así mismo se elaboró 3 objetivos específicos que se ubica en el anexo 2.

Se enunció la hipótesis: Existe relación directa entre las Políticas de desarrollo docente y la satisfacción laboral percibida por los docentes de la institución educativa N° 1057 “José Baquijano y Carrillo” del distrito de Lince 2021; se expuso 3 hipótesis específicas y se colocó en el anexo 2.

## II. MARCO TEÓRICO

Sustenta las siguientes investigaciones internacionales:

Según Galarza (2017) en la indagación que realizó, factor político pública asociado a la calidad educativa planteo analizar los procesos del desarrollo profesional en docencia y su influencia en su consenso de inserción inclusiva de la institución. Determinó que la evolución profesional del maestro no está directamente relacionada con la implementación de la inclusión y la calidad de la educación, por lo que también se debe prestar atención a otros aspectos, como la participación familiar, la autoridad y el marco legal. Es necesario investigar si el proceso de inclusión en la educación en este país es efectivo. Se sabe que más de la mitad de los pedagogos de las instituciones educativas implementan los parámetros relacionados con el desarrollo profesional definidos en los estándares de calidad, donde los indicadores de renovación y reflexión alcanzan un nivel alto por encima del promedio, mientras que el nivel de compromiso no sobrepasa el dato estadístico.

En ese orden García et al., (2018) la pesquisa sobre gestión escolar y la calidad educativa tuvo como objetivo desenredar los componentes mancomunados, en el contexto mexicano. Concluyendo que conseguir la calidad educativa en los establecimientos escolares en cualquier nivel considera, la interrelación de gestión educativa con calidad de los métodos de enseñanza, conectar la teoría pedagógica y el desarrollo humano, vinculando la relación en el marco académico- comunidad en aras de una sociedad transformada y la obtención de recursos financieros y tecnológicos para mejorar el proceso.

Benalcázar (2017) en el estudio que realizó propuso establecer el nivel de impacto las políticas propuestas, aplicadas bajo estrategia metodológica en EGB en la asignatura de Matemática, Literatura y Lengua de los centros participantes en Ecuador, halló debilidades confirmadas en evaluación al estudiante: mejora en habilidad del pensamiento y lenguaje así como: desarrollo lenguaje y comunicación; pensamiento, metodología, dominio de la disciplina y estrategia revelada en la evaluación docente; desde el nivel macro extendiéndose hasta micro existe bastante reglamentación curricular con disposición en el proceso educativo,

planificación curricular, el cumplimiento demandando a los docentes, metodología educativa compleja implementada que no se fortalece ni en la formación inicial docente, escasamente capacitación continua programada otorgada por la Autoridad Nacional Educativa.

Méndez, y Bolívar (2017) plantearon por objetivo actualizar procedimiento, propuesta en el programa de medición del desempeño laboral que favorezca a la satisfacción y la percepción en docentes de la unidad educativa. La encuesta escala Likert aplicada a la muestra de 66 docentes. Los resultados determinaron la necesidad existente de actualizar metodología al evaluar desempeño docente.

Güell (2015) en su exploración sobre satisfacción laboral del maestro, en Barcelona, propuso analizar la satisfacción laboral del maestro de los niveles inicial y primaria. De tipo descriptivo - correlacional, muestra conformada por 523 profesores, el instrumento utilizado encuesta. Como resultado obtuvo para primaria que el grado de satisfacción principal fue medio con incidencia a bajo y en maestros de inicial el grado de satisfacción fue media y alta. Su principal conclusión afirma que la satisfacción aumenta cuando los docentes tienen sentimientos positivos sobre su educación básica, el reconocimiento social recibido, el grado de estrés, el salario y el sistema.

En relación a las investigaciones nacionales podemos citar:

Bonilla (2018) en su trabajo de satisfacción laboral de los administrativos, propuso el objetivo medir satisfacción laboral y factores socio-demográficas en el trabajador. Diseño descriptivo de corte transversal, 58 trabajadores de ambos sexos conforman la muestra, uso la escala SL-SPC” hecho por Palma (2005) Los importantes hallazgos muestran que los trabajadores perciben un nivel promedio (93.10%), la satisfacción laboral, siendo el beneficio económico factor con prevalencia mayor, y la significancia de tarea.

Álvarez, (2020) en su investigación acerca del aspecto de política educativa propuesto por del Estado. El objetivo fue establecer incidencia en la formación o capacitación de política pública considerando ciencia y tecnología: física y química, materias integrantes de ciencia. Empleó el método hipotético - deductivo,

sustantiva, descriptivo, cuantificado; transversal, no experimental, población accedida a treinta docentes, en la Universidad Nacional de Ingeniería.

Indicaron los resultados que un 66.67%, considera importante aplicar el sistema académico en el área en mención por parte del Estado. Afirmando que la Política Pública Educativa significativamente inciden sobre: Metodología, Técnica y Personal con un nivel de confiabilidad del 93%. Concluyo manifestando que se precisa cambios para modernizar la educación, planificando y organizando, diseño, experimentación y asentar el camino de formación y capacitación en ciencia.

Calderón (2021) en este estudio indagó el efecto de las políticas públicas de concepto docente, llevado a cabo en UGEL Ventanilla, halló: La política repercute en la alicaída imagen docente, no solo en este distrito, los encargados en plataforma que emiten las diversas políticas públicas acorde a las necesidades son los responsables, de la difusión de los documentos y de la ejecución, de dichas políticas. Concluyó que no se cuenta con áreas especializadas para reforzar la imagen que se complementa con actividades que generen estrategias diversas a favor del desempeño docente.

Motta (2021) propuso determinar la asociación que concurre de políticas educativas y desempeño docente en DREC considerando nivel primario. Enfoque cuantitativo, básico, diseño no experimental correlacional. estuvo 91 directivos constituye la muestra, usó cuestionarios para conseguir datos de ambas variables. el Alfa de Cronbach fijó la confiabilidad. Encontró un  $Rho = 0,900$ . Que indica una alta correlación estadísticamente.

Donayre (2020) en la investigación que efectuó Políticas públicas educativas y calidad de educación Planteo determinar la relación entre ambas variables, estudio básico, no experimental, descriptiva correlacional. Pudo arribar que existe relación significativa entre las dos variables, basado en el hallazgo  $=0.702$ , encontrando relación directa.

Lechuga (2018) realizó la investigación, políticas públicas de educación, competencias y desempeños del personal directivo de instituciones educativas públicas. Con el propósito de establecer la correlación en las variables del estudio,

tipo básico, diseño transeccional correlacional, utilizó dos cuestionarios para el recoger información, muestra conformada:165 directores técnica de muestreo no pirobalística, concluyo que: entre las variables la correlación es positiva muy débil, dado por el valor de Pearson =,155; y el nivel regular para implementación de políticas. De acuerdo a sus resultados sugirió capacitación y apoyo en organización pedagógica, gestión administrativa para los directores.

### **Política de desarrollo docente**

FORGE -GRADE (2017) realizó el análisis acerca de cómo afronta la educación el estado Peruano, preciso necesario articular políticas educativas enmarcando todos sectores participantes, es ambicioso pretender la mejor educación si en ámbito del sector educativo, desde hace 20 últimos solo se mide el aprendizaje, formación del profesorado, mejora de áreas educativas y gestionando la educación, sin intervenir directamente con gestión que llegue al aula, a las estructura del espacio, así como a planificación administrativa, integrando diversos programas que brindados a algunos no generar la mejora que se pretende lograr (pág. 34)

las Naciones Unidad a través del Programa de para el Desarrollo ([PNUD) planteo entre su Objetivos de Desarrollo Sostenible (OSD4,2015) hasta 2030, “El avalar la calidad, inclusión igualitaria, en la educación y que promueva igualdad oportuna de instrucción para todos”.

Rizvi y Lingard (2013) quienes introdujeron el tema educativo a convertirse en políticas, que devienen en estrategias orientadas al progreso de la educación por ende mejora al forjador de la misma que es el docente.

UNESCO (2015) mencionando a (Darling, 2006; Ching y Johnson, 2009; OECD, 2009) plantearon:

“La ocupación docente se vuelve profunda y retadora, deben brindar atención al niño procedentes de diversas partes de la sociedad, difiere modo importante el capital cultural. Además, la competencia docente releja el dominio de la disciplina, así como el manejo diestro de variedad de planeamiento pedagógico que consientan a la niñez desenvolverse en habilidades para la vida, actitud y motivación que le permita participación en la comunidad y lograr autonomía en el aprendizaje

durante su vida; lo cual lleva a mirar la hacia las instituciones y como están llevando a cabo en la práctica” (p.116).

El término política proveniente del vocablo polis que pretende decir ciudad. Harold Lasswell acuño políticas públicas, pionero que señaló que esta disciplina tutela la intervención para atención a la población en su necesidad.

Para referirnos a política educativa, son aquellas que atiende la problemática en este componente, se desarrollan planes, proyectos y programas educacionales compromete la interacción existente tanto en la sociedad y estado que es el ente encargado de facilitar normas para el desarrollo de la persona y esta se lleve a cabo mediante la educación.

Política Integral de desarrollo para el docente posee el propósito de iniciar innovando estrategias encaminadas a optimizar el conocimiento y manejo pedagógico, tanto como formar docentes comprometidos con la misión de impartir enseñanza, y con implementar sus competencias profesionales (Minedu, 2015).

La ley en Educación LGE 28044 contempla: universalizar, calidad, igualdad, e interculturalidad; obligada, la educación básica por derecho gratuita; así como orientar una comunidad educadora redefiniendo relación estado - comuna, desde entonces se considera a ambos responsables ante la educación.

Implementar la LGE intentó que el sistema recorra el cambio a una descentralizada dejando de lado la estructura centralizada, pasar a la flexibilidad y participación, colocando a la institución escolar a modo de instancia centrada en logro del proceso aprendizaje enseñanza. Además, consintió precisar funciones de los encargados de gestionar las descentralizaciones para favorecer la asistencia educativa, se reconoce la importancia de la red educativa, se impulsa la cooperación ciudadana a través de Consejos Educativos nacionales (CNE), y diversos organismos de jurisdicción local, regional y nacional, buscando contribuir sociedad y estado a la calidad educativa.

La estructura nacional educativo

El régimen educacional peruano está organizado en niveles, habiendo la obligada participación entre los 5 a 16 años.

Los niveles son:

Educación infantil, pre- escolar o inicial, de 3 - 5 años; lo formal obligatorio además existen esmero para niños de 0 - 2 años. Primaria: 6 a 11 años de edad, organizada 6 grados agrupados. Secundaria:12 a 16 años, constituida en 5 grados. Terciaria: 17 a 21 años. universitaria y no universitaria.

Las modalidades en el sistema público:

La Educación Básica Regular es la ruta para acceder genérico a la escolaridad considerando obligatorio los tres niveles educativos del país.

La Educación Básica Alternativa posibilita instruirse en primaria y secundaria para adultos y jóvenes que no finalizaron en el plazo de edad establecida o tuvieron acceso.

La Educación Básica Especial consignada para alumnos con necesidades educativas especiales.

La Educación Técnico encaminada a la elaboración y aprendizaje de un oficio a desempeñar.

Capella (2002) refirió que la educación enfrenta desafíos de la globalización que cada vez más influido por decisiones políticas que busca integrar a la totalidad de países, en algunos casos se quiere tomar modelos que han tenido éxito, aunque contextualizar a la realidad diferente haría sus limitantes (p.11).

“La educación un tema fundamental para la política, desplazando a la democracia, de ser un tema exclusivo de la ciencia, el sistematizar, organizar, manera de vida, un plan, constituyéndose en principio, básico y este trabajo facilita la construcción de una sociedad humana verdadera erigida por todos en cada país. Más en nuestro país se tiene constancia de experiencias dolorosas, la historia nuestra está enmarcada con una convivencia que fue asaltada por extraños en los inicios por lo tanto tenemos la raíz de injusticias y desigualdad” (p. 123).

El Ministerio de Educación promueve el concurso anual llamado Buenas Prácticas Pedagógicas, donde los docentes presentan propuestas en base a la práctica puesta en marcha y que haya dado logros esperados, se muestra a favor de multiplicar mejores didácticas para la enseñanza.

### **La Dimensión 1 La formación inicial y la formación en servicio**

En las estrategias y medidas en curso, la formación continua de los docentes sigue siendo una de las prioridades de la gestión de la política educativa del plan nacional de educación, en este sentido se presta especial atención a este tema e impulsa el proceso de desarrollo. Comprender las experiencias de los países, los avances y las lecciones aprendidas dentro de la Oficina Regional de Educación para América Latina y sus oficinas nacionales (UNESCO, 2019).

La formación en docencia, conceptualizada, de acuerdo con Díaz (2015) es un molde impuesto bajo la perspectiva técnica, está unido a un conjunto de elementos que persiguen el propósito de interrelación y generan interacciones en común. Orientada y dirigida a desarrollar conocimiento a asimilar para desempeñar la docencia, tales como pedagogía, instrucción, psicología, entre otras.

Por ello, la clasificación en formación inicial, en momento que el aspirante a educador ingresa instituto pedagógico o facultad durante un período para adquirir el conocimiento de la disciplina que impartirá al discente, se tiene que está en permanente formación en servicio, luego incluso de graduarse, ya que la educación es creciente, los cambios y renovar el conocimiento de tal modo que aporte al progreso (UNESCO, 2017).

Percepción y respeto de los docentes por esta condición de profesionales; la creencia de que los docentes pueden aprender solos y con otros; la creencia de que el tiempo invertido fuera del aula contribuye al progreso del docente y no es una pérdida de tiempo (Villegas, 2002).

Díaz (2015) la modalidad de formación de inicio y continua, representan un argumento amplio donde las políticas orientan, y dan los lineamientos para la formación, teniendo en cuenta el contenido de la malla curricular, así como insertarse dentro del sistema nacional de educación, se ha diseñado de acuerdo a

cada área de especialización, también el contenido de cada materia, buscando abarcar una formación expectante, se encuentra resistencia de continuar con métodos de copiado que no favorecen el crecimiento de la educación como tal.

Desde los años noventa se intentó una capacitación a nivel nacional señalado como Plan Nacional de Capacitación Docente 1994-2001; se ejecutó un programa nacional en formación de servicio; del 2002 al 2006 A la vez del 2004 al 2007 se hizo un proyecto de educación de área rural; y Soporte Pedagógico se desarrolló a partir del 2008 diversos programas con el propósito de fortalecer la formación brindada por UNESCO.

Programas y proyectos que han buscado introducir al docente en el área de desempeño con las herramientas apropiadas de esa manera contar con las competencias para gestionar el proceso enseñanza aprendizaje.

Feldefeber y Gluz (2011) mencionaron que la profesionalización de los docentes está presentida en todos los estados, “a nivel mundial los planes políticos proponen a cargo del estado la capacitación al profesor”; política de amplitud mundial reforma que busca replicarse alrededor del mundo. (p.346). El Perú persigue esta orientación de mejora continua de práctica pedagógica. el “Amauta” el maestro en el Imperio Incaico, considerada una persona sabia.

UNESCO (2017), presenta un informe donde reviso la política del sector educativo del Perú, señalando: “el desarrollo de una nación lo delinea la carrera docente; aunque todavía requiere políticas que proporcionen al ejercicio profesional con idoneidad competitiva y mejores condiciones laborales”.

Según Díaz (2015) la formación docente presenta la característica fragmentada, falta punto vista futurista y des articulación con la política educativa, se hace imprescindible buscar un avanzar hacia una permanente planificación de aprendizaje para destacar, promover la profesionalización dejando de lado una formación meramente remedial, o compensatoria y actualizar permanentemente al docente, e identificando prioridades y penurias en calificación y determinada profesional para diversos contextos.

## **Dimensión 2: La docencia una profesión con una baja consideración social**

Este oficio se halla sometida a la crítica pública permanente, siendo que la educación asume un creciente valor asignado como eje del desarrollo humano y social, y factor aprendizaje como propósito para ir por la vida logrando proyectos personales, y profesionales, y su repercusión en una sociedad culta que impulsa el crecimiento del país. En tiempos antiguos estaba considerado como un “apostolado” movido por la “vocación”, que de llevaba a cabo por sacrificio, actualmente es el eje fundamental porque mediante ella se forma desde la niñez y toda una nación se beneficia de ella, por tanto, la importancia de la consideración del docente, cuyo aporte a la formación, es evidenciada por su permanente actualización, y acompañamiento pedagógico para ejercer óptimamente dicha profesión. El lugar de la docencia se ubica como lo principal para el desarrollo social, afianzando la inclusión que va lento, aún requiere de estrategia política a largo plazo buscando garantizar la carrera de profesores, algunos califican alto, y muchas veces las condiciones de trabajo no son óptimas Revisión de políticas educativas (p.56-57).

La situación del docente sigue un camino que avanza y retrocede en periodo largo, la apreciación social y agradecimiento al trabajo que realizan no están contempladas en políticas como tales, además de ello, están en la mirada y en constante calificación no logrando el reconocimiento, al contrario son descalificados y sometidos a críticas que no aporta al buen desempeño de su labor profesional por consiguiente repercute al logro de los aprendizaje de los estudiante y en derivación también, implica el desarrollo social y económico del país. Docentes que son vistos como personas que no generan el aprendizaje necesarios en los estudiantes, no es considerado la labor que realizan, incluso fuera de las aulas, contextualizando a la realidad que estamos viviendo debido a la pandemia ya por dos años consecutivos, el dictar clases desde la vivienda ha constituido para el docente lidiar con la problemática que genera diversos factores como la conectividad, horarios extendidos, así como la atención no solo a estudiante sino al padres de familia, utilizar la creatividad para atraer el esmero del alumno, puesto que, la tecnología como medio benefactor además contiene diferentes distractores con los que el docente permanentemente lidia.

### **Dimensión 3 Evaluación docente**

Examen cualitativo y cuantitativo de resultados, procesos e insumos con base en indicadores de programas, evaluación de políticas educativas y gestión educativa. La evaluación docente precisamente implica que el docente desempeñe su ejercicio con los conocimientos actuales y que cuente la experticia de la disciplina, lineamientos, parámetros en indicadores establecidos, buscan que la educación sea impartida con dinamismo, ya que la educación y el educador son actores de vital importancia y el ultimo debe estar en constante y permanente actualización, lo que se constata con la evaluación.

Se busca la mejora en la competencia del docente, Diaz (2015) “La evaluación debe ser fiable, realista, y prudente”, uniformar indicadores busca que todos accedan a evaluaciones que buscan recoger lo mejor del docente, encontrando que se encuentra en permanente preparación, que no se estanca en estrategia y modo de impartir la clase , se entra en polémica cuando alrededor de la evaluación se tiene diversidad de opiniones que no permiten que una pertinente, adecuada evaluación, que acopie el proceder didáctico del capacitado.

La Ley de la Carrera Magisterial Pública 29062 desarrolla ensayos para nombramiento y contratación. Esta modalidad permite el ingreso de docentes nuevos a la carrera, así como el contrato de aquellos que todavía no logran el puesto correspondiente. las evaluaciones también contemplan el ascenso al siguiente nivel, que cuenta con mejoras económicas, como también responsabilidades.

### **Dimensión 4 Remuneraciones, incentivos y reconocimiento social.**

La educación es el encargado de gestionar el conocimiento, dota de competencias para el desarrollo personal, así como para toda su vida, entre los integrantes de una sociedad, y ello debe estar respaldado en sustento económico que otorgue el estado.

Invertir en educación es de vital importancia, ya que al enseñar a estudiante se está garantizando también el desarrollo del país, por lo tanto, escatimar en gastos en

esta área produce consigo falta de desarrollo en la nación, la inversión que el estado debe llevara a cabo en favor de la educación repercute a favor del mismo, ya que retorno está en un ciudadano que encuentre posibilidades de cambiar su realidad a partir de educarse, y que sea propulsor de progreso para el medio que le rodea.

La inversión, en educación es rentabilidad por demás, enmarcada en el bienestar de cada ciudadano, puesto que uno educado será promotor y gestionará su desarrollo, incluso permitirá el desarrollo de otros, y la sociedad acaece en mejora de la condición y en su proyecto de vida. Considerando la meta última de la formación, la preparación del discente, tomando el mero conocimiento no transforma la práctica docente. El resultado obtenido refleja diversos procesos enseñanza aprendizaje (Schmelkes, 2016).

El gasto público hacia educación permitirá que un individuo progrese académicamente, personalmente y en lo cotidiano. Instituto de Estudios Peruanos (2018, pp. 28) en el informe el estado de políticas públicas docentes recomienda que las políticas de ventura docente, tal como del reconocer buenas prácticas, deben formar el esfuerzo de diseñando e implementando de acuerdo al estándar de buen desempeño consignado en el MBDD. Esto consentirá incrementar el valor del ejercicio en el marco y promoviendo integralmente las políticas docentes. En otra recomendación específica que la evaluación docente debe continuar con alto estándar técnico y con transparencia, incidiendo en la comunicación efectiva de asuntos prácticos de la evaluación, en el cual el MINEDU debe exponer una clara ruta en la elaboración de las contrariedades de la evaluación, con correspondencia al MBDD. En la política remunerativa el estado debe ejercitar su política a fin de elevar el salario docente.

Las Remuneraciones, incentivos y reconocimiento está relacionado a otorgar premio, galardón; otro significado confiere que recibir una retribución se está recogiendo recompensación, prima o retribución al realizar el encargo. El término “afirmación”, es la labor de registrar; dar valor al reconocido que el docente hace por la buena práctica didáctica. Las remuneraciones están escalonadas en base a 30 horas de labor en la actualidad reciben remuneraciones diversas. UNESCO

(2017): refirió: “docencia una de las carreras mal pagadas, en relación a otra profesión de igual categoría en responsabilidad y exigencia”. Sea implementado mejoras en la condición laboral, sin embargo, se sienten insatisfechos.

Si bien es una carrera por la vocación, es importante para su desarrollo personal valoración el año 2007 a iniciando el modo de la Carrera Pública, se precisó áreas de desempeño docente siendo, gestión didáctica, institucional, formación, investigación e innovación, conlleva crecimiento profesional y económico.

### **Satisfacción laboral docente**

La satisfacción laboral es tocada con mayor interés cada vez por organizaciones e investigadores. Satisfacción conducida a calificaciones, sentimiento y actitudes conducentes hacia la labor docente, primordialmente en torno a los escenarios que comprometen la eficacia de vida laboral, Maslow (1954) citado en Galvis; Giraldo Hincapié y Saa. (2020) revelo en la pirámide de necesidades, señalo que la compensación económica es solo un aspecto, identificando aspectos fisiológicos, protección, seguridad, estimación y pertinencia con la cúspide de autorrealización. Sentimiento de agrado que incide sobre el bienestar e inclusive sobre la satisfacción general de la existencia del trabajador Pujol y Dabos (2018).

Palma (2005) se percibe como la conducta del empleado hacia su labor y se basa en ciertos factores relacionados con las oportunidades de autodesarrollo y profesional y la disponibilidad de privilegios y remuneración laboral recibida, así como la política administrativa prevaleciente, relación con los demás colaboradores y superiores, condición física y material que faciliten desempeño de sus tareas.

Spector (2002), la satisfacción laboral origina vínculos importantes entre empleado y organización, iniciando desempeñar labores, salud y longevidad. La satisfacción laboral es asumida como situación donde el esfuerzo humano se torna productivo; mantiene una relación estrecha con altos niveles de compromiso, afán, ahínco, desvelo y producción considerando metas individuales y organizacionales.

La satisfacción laboral definido como el nivel que siente el empleado de agrado en su centro de labores (Fritzsche y Parrish, 2005).

Hegney, Plank y Parker (2006), ellos, aludieron como una de tantos fenómenos que interviene al señalar que “satisfacción laboral toma el espacio físico como determinante amplio en interacción entre la persona y del ambiente caracterizado”. Robbins (1996) así mismo “indico el factor importante que llevan a la satisfacción en el lugar son: trabajo retador a la mente, recompensa equitativa, condición de trabajo que constituye un soporte, colega de apoyo, ajuste personalidad - puesto. Satisfacción y desempeño en el puesto empleado involucra y comporta satisfacción y productiva, ausentismo y rotación”. (pp. 192-197).

Torres y otros (2010) “Se entiende satisfacción profesional del docente al resulta de confrontar lo que la realidad le estimula a ser y según sus expectativas lo que quiere ser” (p.28).

Anaya (2014), conseguir profesionales de la enseñanza laboralmente satisfechos en una sociedad avanzada, dado que beneficia al individuo y organización, resultan de apoyo a la calidad educativa proporcionados a los estudiantes y regresa notoriamente para la institución educativa.

Por su parte Herzberg (1993) afirmo que la satisfacción laboral es una potencia poderosa que impacta positivamente en la producción.

Muñoz (1990) preciso: la satisfacción como

“Impresión positiva o de agrado que advierte el sujeto por realizar la actividad de su interés, en un entorno que le consiente estar en deleite, en compañía u organizada le resulta atractivo y distingue una sucesión de resarcimientos psico-socio-económicas conforme su expectativa”. (p.76).

Ventura (2012) confiere a la satisfacción laboral del maestro, un compromiso amplio:

“La profesión considerada importante para la sociedad, siendo una excelente carrera que reúne su carácter y cuidado en el recurso más

preciado: niñez... Desde este aspecto, la labor del docente/directivo tiene incidencia en la posibilidad de éxito en el aprendizaje del escolar y la gestión en la institución victoriosa.”

Señalan que la satisfacción en lo laboral constituye un apartado de vital para valorar y optimizar todo ámbito laboral, especialmente en el campo educativo, siendo la labor del docente el elemento primordial, personas que forman y su propósito es guiar el proceso de progreso propio. Lo que consigue al tener docentes satisfechos laboralmente, estará motivado a alcanzar el objetivo educativo planteado en la institución educativa y con el estudiante, a renovar, experimentando diversidad metodológica y recurso didáctico, comprometido con su trabajo y a buscando la perfección (Anaya y Suárez, 2010).

El rol docente progresa la calidad educativa guardando estrecho vínculo, por ello, la UNESCO (2015) recomienda, a la autoridad educativa, vigilar para que docente cualificado profesionalmente, conjuntamente, esté satisfecho laboralmente. Las diversas normativas buscan resaltar que el educador, es fundamental componente en el método educativo; dar atención especial a la satisfacción laboral docente beneficia el ascenso del resultado educativo.

### **Teoría de sustento de satisfacción laboral**

(Herzberg, 1992, como se citó en Miranda, 2018) Los factores higiénicos óptimos, evitan la insatisfacción del empleado, no consiguen elevar la satisfacción consistentemente, y al elevarla, no se sostiene en el tiempo. La insatisfacción puede ocurrir cuando los factores de higiene son muy deficientes o inestables (p.12). Maslow (1954); sostienen la satisfacción explicando la motivación de la persona, que genera por factor interno: logro, reconocimiento, trabajo propiamente, progreso y evolución, factor externo: política organizacional, control, relación interpersonal, estipendio.

### **Factores asociados a la satisfacción laboral docente**

(García, 2010, como se citó en Márquez, 2009) señalo los factores determinantes:

1. Reto del compromiso. Preferencia por trabajos en los que sus habilidades

puedan ser activas y su ejercicio se basa en tareas, autonomía y feedback en entorno satisfactorio.

2. recompensa justa. Salarios y políticas de ascensos, la interacción de las habilidades individuales y los estándares salariales de la sociedad.

3. Condición favorable. Ambiente y administración de la organización avala la satisfacción, favorece conseguir, sostener y conservar a la potencia de labor productiva.

4. Apoyo. Especialmente un jefe y retroalimentación, hacia el empleado.

5. Compatibilidad personalidad - puesto. cuando la personalidad y la ocupación van acorde se tendrá mayor satisfacción y desempeño.

Se asocia el factor interno o motivador: logro, reconocimiento, trabajo propiamente, responsabilidad, avance y crecimiento; factor externo: política administrativa en la organización, inspección, relación con revisor, condición laboral, salario, relación - compañero, vida personal, relación con sub ordinados, momento y seguridad que generan estar agrado o no. Anaya y Suárez (2007) sustentan que el factor sueldo es un poco notable en la satisfacción laboral; entre tanto que, impresión de logro, afirmación, estar a complacido con la carrera o labor, adjudicarse compromiso, impresión de ventaja, progreso y evolución, genera satisfacción laboral. La satisfacción laboral docente formada en varios componentes, entre ellos: instrucción, retribución, beneficio económico, indemnización, realización personal, impulso, proceder del superior, relación con colegas, condición laboral.

### **Dimensiones de la segunda variable:**

#### **Significación de la tarea**

Experiencia entusiasta emanada por niveles altos en la calidad de su trabajo genera satisfacción en el docente, recibir reconocimiento, responsabilidad ejercida, creatividad, independencia científica, disfrutar la realización del trabajo Sostienen otros autores que “es una de la forma donde el hombre alcanza el desempeño propio, logrando sus metas personales cuya experiencia y perspectiva se vierte a favor de todos” (Sáenz y Lorenzo, 1993 citado en Ventura, 2012 p.20).

### **Condiciones de trabajo**

Factor que considera las condiciones físicas, facilidad en el compromiso; ambiente inspirador, belleza del espacio donde trabaja, ambiente social bueno, trabajos agradables con colegas, empatía, apoyo, amistad, asistencia, compromiso, y la relación asertiva, proactividad, son condiciones que generan satisfacción al docente (Gius, 2015).

### **Reconocimiento personal y/o social**

Los estímulos favorecen a la satisfacción del docente; por su parte, González y Subaldo (2015) encontró que los docentes que reciben consideración por parte de los estudiantes, se agradan y sienten dicha y prestigio de la tarea que lleva a cabo, Días (2015) verifico que el docente goza de reconocimiento de la comunidad, esto derivado de un grupo que se siente gratificado por la labor que realiza, entrega, compromiso, guía, que respalda a la profesión desempeñada con entereza. (p.110). Herzberg (1987) manifestó que el factor externo influye en el agrado con que se realizara la faena, recibir beneficio integra en la persona incluso mayor precisión para concluir la tarea.

### **Beneficios económicos**

La compensación y beneficio factor de importancia de la satisfacción laboral docente. Según lo considera Gius (2015) los docentes que aprecian satisfacción comprometido con el ejercicio de su labor, la implementación de un sistema remunerativo por rendimiento; también el ausentismo y rotación mostrado como insatisfacción, en los docentes poco comprometidos. Entonces, el factor remuneración, funciona como estímulo positivo siempre y cuando se le conceda al docente de manera oportuna el beneficio económico, repercute el valor que tribuye a su trabajo el docente.

### **Salario**

Según algunas indagaciones la mujer está más satisfecha y atribuye menor valor al sueldo que el varón. Gius (2015) advirtió que, determinar un bien o pago puede tener cualidad consecuencia positivo y negativo dado de que el humano no responde en una misma de línea de honestidad, lo cual, en la práctica, se detecta

personas de mala fe que solo busca el benéfico económico, sin embargo, la gran mayoría entrega en el aula de clases su vocación de servicio y guían a los discentes hasta el logro, y ven sus frutos cuando estos siguen sus pasos o desarrollan actividades diversas en su plan de vida.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Aplicada, porque su característica es no poseer propósitos aplicativos inmediatos, su búsqueda es ampliar y profundizar el peculio de conocimiento científico que existen (Carrasco, 2007).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Correlacional, corte transversal, basa su observación en hecho de estado natural sin intervenir o manipulación la variable. Es sistemática y empírica donde la variable independiente no se manobra porque ya ha sucedido. La deducción en la relación se establece sin intrusión o atribución, y dicha comunicación se observa su contexto natural (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El diseño correlacional, estudia la correlación de las políticas educativas (variable 1) y la satisfacción laboral percibida por el docente (variable 2) tomando la afirmación de Hernández et al. (1997): Los diseños correlacionales tienen por objetivo describir relación entre variables en un instante fijo, descripción de la relación, sean éstas meramente correlacional o relación causal.

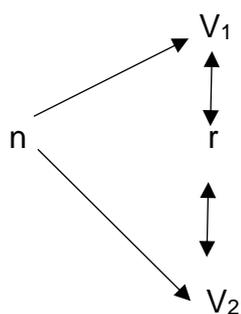


Figura 1. Bosquejo tomado de Arias, (2006).

En dónde:

n: Docentes

V1: Políticas de desarrollo docente

V2: Satisfacción laboral

r: La relación

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **Definición conceptual**

**Variable 1:** La política educativa es regular y promover la mejora de la pedagogía principalmente a través de la mejora de la profesión docente (UNESCO, 2015).

**Variable 2:** Se trata de una predisposición laboral aproximadamente invariable basada en su convicción y valores formados a partir de la pericia (Palma, 2005).

### **Definición operacional**

**La variable 1:** Se operativiza mediante cuatro dimensiones, con un cuestionario de escala politómica.

**La variable 2:** Se operativiza mediante cuatro dimensiones, cinco indicadores y un cuestionario de escala politómica.

## **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **3.3.1 Población**

Conjunto total que participan con específicas características situado en, lugar y tiempo (Hernández et al., 2014). En este estudio en particular, fue constituida por 40 docentes.

### **3.3.2 Muestra**

Fue una muestra censal. En el proceso cuantitativo, la muestra de interés para recolectar datos, delimitado y definido con precisión, selecciona representatividad (Hernández et al., 2014).

Por lo tanto, la muestra establecida 40 docentes.

### **3.3.3 Muestreo**

Consideró un muestreo no probabilístico, para seleccionar la muestra dependerá únicamente la valoración del investigador (Hernández et al., 2014).

### 3.3.4 Unidad de análisis

Los docentes de la I.E., durante el año del estudio.

## 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnica

La pesquisa empleó por técnica una encuesta.

### Instrumento

Ficha metodológica del instrumento para Variable 1.

Nombre: Escala Políticas de desarrollo docente MMV

Autor: Mario Martínez

Objetivo: Evalúa el nivel de Políticas de desarrollo docente.

Tiempo: 30 minutos

Consta de: 32 ítems

Las opciones: Presentó 5 - politómicas.

D1V1: 1,2,3,4,5,6,7,8.

D2V1: 9,10,11, 12,13,14,15,16.

D3V1: 17,18,19,20,21,22,23,24.

D4V1: 25,26,27,28,29,30,31,32.

## Validación y confiabilidad del instrumento

### Validación

Tabla 1

*Expertos que realizaron la validación: Políticas de desarrollo docente*

Expertos	Resultados de calificación
Dr. Eddy Martin Guerra Gonzales	Existe suficiencia
Mg. Marisol Vila Sosa	Existe suficiencia
Mg. Mateo Mario Salazar Avalos	Existe suficiencia

La tabla muestra el número de expertos que calificaron la herramienta; luego de una cuidadosa evaluación, revisión y recolección de observaciones, dieron su firma final, validando así nuestro instrumento de investigación.

## Confiabilidad

El alfa de Cronbach es un método de consistencia interna muy recomendado para el tipo de instrumento utilizado para garantizar la confiabilidad (Palma, 2005).

Tabla 2

*Confiabilidad del instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*

Coeficiente	Correlación
Alfa de Cronbach	.84

La confiabilidad de nuestro instrumento se muestra en la tabla con un valor de 0.840; es beneficioso para su uso.

### 3.5 Procedimientos

Luego de recoger la información, después de la aplicación de los instrumentos con escala de Likert. se tabuló la información utilizando Excel para el análisis estadístico, la estadística descriptiva para confeccionar tabla y figura de nivel y rango y contrastar nuestras hipótesis, se tomó la estadística no paramétrica, a través del estadístico de correlación de Spearman. Para el análisis utilizó el SPSS-V.25.

### 3.6 Método de análisis de datos

Después de exportar a SPSS. Recopilamos estadísticas descriptivas e inferenciales para extraer datos clave de la encuesta. Por ejemplo, hay desviaciones (no existe normalidad); en este sentido utilizamos el estadístico Rho. Spearman.

### 3.7 Aspectos éticos

Entre los aspectos éticos se consideró guardar la identidad de los docentes participantes del estudio, Los cuestionarios se aplicados cuentan con la firma de los expertos.

La pesquisa se adhiere estrictamente a los estándares APA-7, respeta la autoría de los trabajos de investigación y sigue estrictamente el manual de preparación de trabajos de la universidad para garantizar su precisión. Finalmente, turnitin se aplica precisamente para verificar la similitud, respetando así la ética del investigador.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 3

*Niveles y frecuencia políticas de desarrollo docente*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	40.0
Medio	11	27.5
Alto	13	32.5
Total	40	100.0

En la tabla se muestran los resultados de diferentes políticas de desarrollo docente, donde el 40% de los docentes pertenecen al nivel bajo, el 32.5% de los docentes se consideran de nivel alto y el 27.5% de los docentes pertenecen al nivel medio.

Tabla 4

*Frecuencias dimensión la formación inicial y la formación en servicio.*

---

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	30.0%
Medio	13	32.5%
Alto	15	37.5%
Total	40	100.0%

---

El cuadro muestra los resultados de la primera dimensión de la política de desarrollo docente: el 37,5% de los docentes encuestados se encontraba en un nivel alto, el 32,5% en un nivel medio y el 30% en un nivel bajo.

Tabla 5

*Frecuencias para la docencia profesión con una baja consideración social.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	27.5
Medio	15	37.5
Alto	14	35.0
Total	40	100.0

La tabla muestra los resultados de la dimensión de carrera docente. La consideración social de la política de desarrollo docente es baja, el 37.5% de los docentes encuestados se encuentra en un nivel medio, el 35% se encuentra en un nivel alto y el 27.5% cree que está en un nivel bajo.

Tabla 6

*Frecuencias para la dimensión evaluación docente*

---

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	17.5
Medio	16	40.0
Alto	17	42.5
Total	40	100.0

---

Como se puede observar en el cuadro, los resultados de la dimensión de evaluación docente de la política de desarrollo docente muestran que el 42.5% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel alto, el 40% en un nivel medio y el 18% en un nivel bajo.

Tabla 7

*Frecuencias para la dimensión remuneraciones, incentivos y reconocimientos social*

---

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	32.5
Medio	16	40.0
Alto	11	27.5
Total	40	100.0

---

La tabla muestra los resultados para la dimensión remuneraciones, incentivos y reconocimientos social de políticas de desarrollo docente que el 40% se ubica en un grado medio, el 32.5% considera la categoría bajo y un 27,5% un rango de alto.

Tabla 8

*Frecuencias para la variable satisfacción laboral*

---

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	12	30.0
Poco insatisfecho	18	45.0
Satisfecho	10	25.0
Total	40	100.0

---

El cuadro muestra los resultados para la variable 2, en el que un 45% de los maestros se ubica en el nivel poco satisfecho, en tanto que el 30% considera que se ubican poco insatisfecho, en tanto un 25% considera que está satisfecho.

Tabla 9

*Frecuencias para la dimensión significación de la tarea*

---

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	13	32.5
Poco insatisfecho	16	40.0
Satisfecho	11	27.5
Total	40	100.0

---

La tabla muestra los resultados para la dimensión expuesta, en el que un 40% de los docentes se ubica en el nivel poco satisfecho, en tanto que el 32,5% considera se insatisfecho, y un 27,5% considera que está satisfecho.

Tabla 10

*Frecuencias para la dimensión condiciones de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	8	20.0
Poco insatisfecho	13	32.5
Satisfecho	19	47.5
Total	40	100.0

En la tabla se muestran los resultados de la dimensión condiciones de trabajo de satisfacción laborales, donde el 47.5% de los maestros se encuentran en un nivel satisfactorio, el 32.5% de los docentes se consideran algo satisfechos y el 20% de los docentes se consideran insatisfactorios.

Tabla 11

*Frecuencias para la dimensión reconocimiento personal y/o social.*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	12	30.0
Poco insatisfecho	10	25.0
Satisfecho	18	45.0
Total	40	100.0

La tabla muestra los resultados para reconocimiento personal y/o social de satisfacción laboral, en el que un 45% de profesores se ubica en el nivel satisfecho, en tanto que el 30% considera que se ubican la categoría insatisfecha, en tanto un 25% considera que está en la categoría insatisfecho.

Tabla 12

*Frecuencias para la dimensión beneficios económicos.*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	9	22.50
Poco insatisfecho	17	42.50
Satisfecho	14	35.0
Total	40	100.0

En la tabla las resultantes para beneficios económicos de satisfacción laboral, en el que un 42,5% de profesores se encuentra en la posición poco satisfecho, un 35% considera que se ubican la categoría satisfecha, en tanto un 22,5% considera que está en la categoría insatisfecho.

## Análisis descriptivo bivariado

Tabla 13

*Tabla cruzada entre las variables políticas de desarrollo docente y satisfacción laboral*

---

		Satisfacción laboral			Total
		Insatisfecho	Poco insatisfecho	Satisfecho	
Políticas de desarrollo docente	Bajo	83.3%	27.8%	10.0%	40.0%
	Medio	8.3%	44.4%	20.0%	27.5%
	Alto	8.3%	27.8%	70.0%	32.5%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

---

En la tabla se aprecia que el 25% de los encuestados considera que las políticas de desarrollo docente son bajo y están insatisfechos con las políticas, asimismo el 20% de los docentes perciben que las políticas de desarrollo docente se ubican en el nivel medio y están poco satisfechos, y un 18%, de los encuestados considera que la política de desarrollo docente es alta y se encuentran satisfechos.

Tabla 14

*Tabla cruzada entre las dimensiones la formación inicial y la formación en servicio y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Insatisfecho	Poco insatisfecho	Satisfecho	
La formación inicial y la formación en servicio	Bajo	66.7%	16.7%	10.0%	30.0%
	Medio	25.0%	27.8%	50.0%	32.5%
	Alto	8.3%	55.6%	40.0%	37.5%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla se observa que el 20% de los encuestados considera que la dimensión la formación inicial y la formación en servicio de Políticas de desarrollo docente es bajo y están insatisfechos, asimismo el 13% de los docentes perciben medio y se encuentran en satisfecho; un 25%, en de los encuestados considera alta y se encuentran poco satisfechos.

Tabla 15

*Tabla cruzada entre las dimensiones una profesión con una baja consideración social y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Insatisfecho	Poco insatisfecho	Satisfecho	
La docencia una profesión con una baja consideración social	Bajo	66.7%	11.1%	10.0%	27.5%
	Medio	25.0%	55.6%	20.0%	37.5%
	Alto	8.3%	33.3%	70.0%	35.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla se evidenció que un 20% considera que la profesión con baja consideración social de Políticas de desarrollo docente es bajo y están insatisfechos, asimismo el 25% de los docentes perciben el nivel medio se encuentran en poco satisfecho; y el 18%, de los encuestados considera en nivel alto y se encuentran satisfechos.

Tabla 16

Tabla cruzada entre las dimensiones evaluación docente y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total
		Insatisfecho	Poco insatisfecho	Satisfecho	
Evaluación docente	Bajo	41.7%	5.6%	10.0%	17.5%
	Medio	50.0%	38.9%	30.0%	40.0%
	Alto	8.3%	55.6%	60.0%	42.5%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla se muestra a un 13% consideran que la evaluación docente de políticas de desarrollo docente es bajo y están insatisfechos, asimismo el 18% de los docentes perciben que evaluación docente se ubica en el nivel medio y se encuentran poco satisfecho; un 25%, de los encuestados considera que evaluación docente alta y se encuentran poco satisfechos.

Tabla 17

*Tabla cruzada entre las dimensiones remuneraciones, incentivos y reconocimiento social y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Insatisfecho	Poco insatisfecho	Satisfecho	
Remuneraciones, incentivos y reconocimiento social.	Bajo	41.7%	33.3%	20.0%	32.5%
	Medio	50.0%	38.9%	30.0%	40.0%
	Alto	8.3%	27.8%	50.0%	27.5%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla se ostenta un 15% de los maestros considera que las remuneraciones, incentivos y reconocimiento social de políticas de desarrollo docente es bajo y, y están poco satisfecho, asimismo el 18% de los docentes perciben que remuneraciones, incentivos y reconocimiento social se ubica en el nivel medio, y se encuentran poco satisfecho y el 13% en se encuentra en el nivel alto y se encuentran poco satisfecho.

## Análisis de correlación

Tabla 18

*Análisis de correlación entre las variables políticas de desarrollo docente y satisfacción laboral*

			Políticas de desarrollo docente	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Políticas de desarrollo docente	Coeficiente de correlación	1.000	,691**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,691**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

En los datos conseguidos entre las variables políticas de desarrollo docente y satisfacción laboral, se aprecia que presentan nivel moderado de 0,691 y un p valor=0,000; se rechaza la hipótesis nula, y acepta la alterna que afirma relación directa con ambas variables del estudio.

Tabla 19

*Análisis de correlación entre la dimensión la formación inicial y la formación en servicio*

			La formación inicial y la formación en servicio	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	La formación inicial y la formación en servicio	Coeficiente de correlación	1.000	,635**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,635**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

La prueba de hipótesis dimensión la formación inicial y la formación en servicio y satisfacción laboral, se aprecia que presentan nivel moderado de 0, 635 y un p valor=0,000 que significa rechazar la hipótesis nula, y aceptar la alterna que afirma relación directa.

Tabla 20

*Análisis de correlación entre la dimensión la docencia una profesión con una baja consideración social y satisfacción laboral*

		La docencia una profesión con una baja consideración social		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	La docencia una profesión con una baja consideración social	Coeficiente de correlación	1.000	,596**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,596**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

En las tomas hallados en la dimensión la docencia una profesión con una baja consideración social y satisfacción laboral, se aprecia que presentan nivel moderado = 0, 596 y un p valor de 0,000 que resulta rechazar la hipótesis nula, y aceptar la alterna.

Tabla 21

*Análisis de correlación dimensión evaluación docente y satisfacción laboral*

			Evaluación docente	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Evaluación docente	Coeficiente de correlación	1.000	,568**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,568**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Sobre los resultantes encontrados, se aprecia que presentan nivel = 0, 568 y un p valor de 0,000 que atribuye denegar la hipótesis nula, y aceptar la alterna.

Tabla 22

*Análisis de correlación entre la dimensión remuneraciones, incentivos y reconocimiento social y satisfacción laboral.*

		Remuneraciones, incentivos y reconocimiento social.		
				Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Remuneraciones, incentivos y reconocimiento social.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000  40	0.294  40
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.294  0.066  40	1.000   40

Sobre los resultados encontrados en la prueba de hipótesis las variables remuneraciones, incentivos y reconocimiento social y satisfacción laboral, se aprecia que presentan nivel débil  $=0,294$  y un p valor de  $0,066$  que resulta rechazar la hipótesis alterna y aceptar la nula, porque no existe relación directa.

## V. DISCUSIÓN

Luego del análisis de la data arribada para la pesquisa, que relaciona las variables políticas de desarrollo docente y la satisfacción laboral, las pruebas muestran existencia directa de relación de acuerdo  $=0.691$ , simboliza una correlación alta.

A partir de los procesos se evidenció que un 40 % de los maestros asume el rango bajo; 32,5% alto y un 27,5% nivel medio para la variable Políticas de desarrollo docente. Al respecto se halla coincidencia con el estudio de Álvarez (2020) en su investigación acerca de aspectos de la política educativa en el estado peruano. Los resultados de los docentes encuestados indicaron que el 66.67%, consideran importante la participación del estado desarrollando programas de formación y capacitación docente en ciencia y tecnología: Afirmando que inciden significativamente sobre las dimensiones de las competencias la política educativa primordialmente en metodológica, técnica y personal en la capacitación docente, con un nivel del 93% de confiabilidad. Así mismo con Motta (2021) demostró que existe una fuerte correlación con el valor  $\rho = 0,900$  entre las variables. En su trabajo sobre políticas públicas, Galarza (2017) afirma que más de la mitad de los pedagogos de las instituciones educativas cumplen con los parámetros fijados en los estándares de calidad del desarrollo profesional, alcanzando los indicadores de renovación y reflexión un nivel alto por encima del nivel promedio, mientras que las tasas de participación no sobrepasan la mediana.

En Perú se han implementado estrategias para optimar la labor docente a mediante, estrategias articuladas. considerando campos, que devienen en cuestión política: (i) formación inicial/servicio o mejora profesional; (ii) docencia; (iii) evaluación docente; y, (iv) remuneración e incentivo. El PEN propone mejoras a fin lograr calidad educativa, procura regular y fomentar el ejercicio docente revalorando principalmente la carrera magisterial que incorporar evaluación que busca la superación permanente y actualización que se refleje las mejoras.

Para la hipótesis específica 1, afirman la relación directa con la dimensión formación inicial y la formación en servicio y la satisfacción laboral percibida por los docentes = 0.635, valor que afirma. No encuentra coincidencia con el estudio realizado por Donayre, (2020). Quien encontró que política educativa esta sesgada y necesita de estrategias que intervengan a favor de la participación docente. El PEN planteó la generación de estándares de buena docencia, así mismo acreditar y certificar instituciones. Al aplicar la Ley de Reforma Magisterial del 2012, se instituyó que la institución formadora debe ser acreditada por (SINEACE), cuya evaluación y aprobación pasa por la orientación del PEN, que adopta criterios con estándares de las competencias profesionales para acreditación y certificación. Es así que, con la puesta del Marco del Buen Desempeño Docente, la institución formadora está gestionada desde la MINEDU que rige planes, curricular y tiempo a fin lograr calidad de egresados. De manera general se ha ejecutado inversión en programas para capacitar, actualizar y especializar, esto a nivel nacional, gestionado mediante programas de acompañamiento, reinserción, y guía a recién ingresantes.

Para la hipótesis específica 2, nos muestran la relación directa entre la docencia una profesión con una baja consideración social y la satisfacción laboral percibida por los docentes dado los valores 0.596 el cual confirma la hipótesis alternativa. Se encuentra coincidencia con el estudio realizado, por Güell (2015) la satisfacción aumenta cuando los pedagogos tienen sentimientos positivos sobre su educación básica, el reconocimiento social recibido, el nivel de estrés, el salario y el sistema. Y con el estudio de Benalcázar (2017) quien propuso instaurar el nivel de impacto de políticas, donde la aplicación de estrategias metodológicas en Matemática y Lengua y Literatura se encuentran bajas.

La profesión de docente permanentemente está en la mira y recibe críticas que contribuyen a la alicaída situación y prestigio que goza la profesión, difiere de contarse que la educación es el elemento fundamental y básico del progreso de una sociedad y el docente que contribuye con ello.

Aunque años se consideraba como vocación y sacrificio una especie de misión,

sin embargo, en la actualidad el docente tiene estar preparado, para ello afianzar política estratégica orientada que avala la carrera profesional practicada por el profesor con calificaciones altas y en condición óptimas de trabajo.

Para la hipótesis específica 3 los resultados hallados  $\rho=0.568$ , exponen relación directa entre la dimensión evaluación docente y satisfacción laboral, en la institución educativa de Lince, se encuentra concurrencia con la investigación presentada por Calderón (2021), quien concluyo que La política de Estado tiene una gran influencia en la formación de la percepción pública sobre la imagen del docente Ugel Ventanilla. Esta visión tuvo sus raíces en las acciones de los sucesivos gobiernos, pero sus consecuencias aún son visibles. Veinte años después, también dijo que los funcionarios públicos tienen el deber de formular políticas públicas en función de las necesidades. Estas directrices deben ser evaluadas por todos los niveles de gobierno y no deben estar sesgadas hacia posiciones políticas.

La evaluación docente. tema polémico de la agenda pedagógica en varios países Latinos. En el Perú se registra diversas temáticas complejas al respecto de evaluación docente, así como la resistencia de las organizaciones gremiales que opina contrariamente y lleva al docente a reclamos, sin embargo, la política educativa cuya función es brindar apoyo y mejora al ámbito de la educación buscando el progreso de una nación brindando conocimiento desde temprana edad regida en la aplicación de la LRM 29944. Sin embargo, el desafío para avanzar en esta dirección continúa.

Para la hipótesis específica 4, nos revelaron que no hay relación directa para remuneraciones, incentivos y reconocimiento social y satisfacción laboral, corroborado por 0.066, lo que indica aprobar la hipótesis nula, y coeficiente  $\rho=0.294$ , relación directa y que la intensidad es débil. El estudio de Lechuga, hallo un resultado similar, Lechuga (2018). Según sus hallazgos sugirió capacitación y apoyo en organización pedagógica, gestión administrativa para los directores. El tema de las remuneraciones, es considerado por los docentes que es poco lo que reciben para la labor que realizan, y las políticas orientadas a sustentar el

costo no han sido las mejores, ya que se plantea tener una educación de calidad, docentes preparados con rendimientos altos, comprometidos con su profesión de ser formadores de la niñez, juventud, sin embargo, no hay una línea directa de consideraciones respecto a remuneraciones. La distribución del sistema de remuneración busca elevar el prestigio docente y coloca a esta profesión en nivel atractivo para captar talentos joven posición para aprovechar crear oportunidades y fortalecer alianzas, diversificando tópicos y ampliando el alcance hacia la disposición política de reconocer el bienestar profesional. El Estado no respondió de manera positiva a la demanda y necesidad en especial a la referida a remuneración y bonificación correspondiente (Rivero, 2007).

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

En relación al objetivo general la conclusión arribada de las variables políticas de desarrollo docente y satisfacción laboral, percibida en institución educativa, reveló correlación moderada y directa, alcanzado con el valor de 0.691, lo que involucra buenas políticas de desarrollo el docente manifestara agrado laboral, asimismo se obtuvo que el 40 % examinados se ubica en el rango bajo mientras un 32,5% nivel alto; 27,5% en la posición medio.

### **Segunda:**

Para la primera dimensión formación inicial / servicio y la variable satisfecho laboralmente muestra relación directa moderada dado el valor encontrado de 0.635 en el coeficiente de correlación, indica que la formación inicial debe considerar políticas que incluya la continua preparación del docente, y esta que sea promovido por el estado generando la satisfacción del docente dentro del ejercicio de su carrera como formador y facilitador, asimismo el 40% de los docentes puntúa nivel medio y el 30% en alto.

### **Tercera:**

Concorre relación directa moderada entre la dimensión la docencia una profesión con una baja consideración social y satisfacción laboral, el coeficiente Rho obtenido, alcanza = 0.596, evidenciada una intensidad alta, lo que manifiesta que la valoración y juicio al que es sometido el docente y la forma de consideración que tiene repercute en la satisfacción como resultado de su ejercicio profesional, de esta manera el 38% considero medio y el 35% califico alto.

### **Cuarta:**

La dimensión evaluación docente y satisfacción laboral relaciona de manera directa alta, dado el valor obtenido con el coeficiente =0.568, la evaluación docente está relacionado a situaciones como que la evaluación es un castigo, aunque se haya establecido con el propósito de lograr la competitividad del docente y que su formación sea permanente, está relacionado a la percepción de su poca

satisfacción en lo laboral. además, que el 43% de la docente se encuentran situados alto, y el 40% en medio para esta dimensión.

**Quinta:**

La dimensión remuneraciones, incentivos y reconocimiento social y satisfacción laboral no está relacionada de manera directa, dado el coeficiente, con el valor de 0.294, lo que revela que el descontento por percibir salarios no acordes a la labor que realizan no manifiesta satisfacción de su labor ejercida, así para esta dimensión el 40% de los encuestados puntúan medio, y el 28% alto.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Recomendar a la entidad del gobierno encargado de elaborar las políticas educativas, considera políticas que no permanezcan en programas o estrategias en el papel, si no que estas sean orientadas a que el docente lo encuentre beneficioso para su desarrollo profesional por tanto personal y puede aportar de manera satisfecha hacia la formación del estudiante, además considera políticas contextualizadas de acuerdo a la diversidad cultural del Perú.

### **Segunda:**

Se recomienda al ministerio de educación, las Drec y Ugel, ser partícipes permanentes en la formación inicial / servicio de los educadores que incluya a los talentos nuevos como al docente que por experiencia su capacitación está orientada a entregar su aprendizaje y continuar en la preparación actualizándose acorde al avance del conocimiento como de la tecnología que esta pandemia, mostro el deficiente conocimiento y practica para manejar tecnología que fueron el medio por el cual se impartió el proceso enseñanza aprendizaje.

### **Tercera:**

Se recomienda integrar políticas que revaloren al docente en su ejercicio profesional y sean considerados tal cual se considera la educación como básico para formar la persona, integrar políticas a favor del reconocimiento del docente mediante programas que valoren el desempeño que realiza.

### **Cuarta:**

Se recomienda a la Ugel y los organismos que desarrollan la evaluación docente que sea bajo el marco de la mejora continua que el docente debe seguir con el propósito de lograr escalar en su carrera, así como adquirir nuevos conocimientos con el propósito de brindar mejor la formación y tener herramientas para impartir a los estudiantes, y que la evaluación sea transparente sin tinte que manche el honor de los docentes que se preparan para tal fin.

**Quinta:**

Se recomienda implementar políticas certeras que coloquen las Remuneraciones acordes la labor realizada y en el mismo nivel con otras profesiones que ejecutan la labor de esa naturaleza, de los docentes preparar incentivos para docentes en los diferentes niveles, a los que acceda de manera ordenada y por su desempeño, generar proyectos que incluyan el reconocimiento social del profesor eje fundamental para el desarrollo del País.

## REFERENCIAS

- Anaya, D. y López, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452.
- Anaya, D. y López, E. (2014): Satisfacción laboral del profesorado en 2012-13 y comparación con los resultados de 2003-04. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 365, 96-121.
- Anaya, D. y Suárez, J. M. (2006): La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*. 24(2), 541-56.
- Anaya, D. y Suárez, J. M. (septiembre-diciembre 2007): Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344. 217-243.
- Apaza, K. (2008) "La Derrama Magisterial y sus problemas de agencia". Tesis para obtener el Magíster en Derecho de la Empresa. Lima: PUCP.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta Edición). Editorial Episteme C.A.  
<https://www.researchgate.net/publication/301894369> EL PROYECTO DE INVESTIGACION 6a EDICION
- Álvarez Núñez, E. A. (2020). *Políticas públicas educativas en la capacitación docente en ciencia y tecnología Universidad Nacional de Ingeniería–Rímac 2020*.
- Álvarez, E. y Pérez, R. (2011). Liderazgo directivo en los centros educativos de Asturias. *Bordón*, 63(3), 2011, 23-42.
- Avalos, E. V. V., Herrera, M. J. P., & Salazar, C. E. O. (2021). Políticas públicas educativas, una revisión sistemática. *Revista EDUCA UMCH*, (18), 21-21.
- Atalaya, M. C. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad.
- Benalcázar Villagómez, S. P. (2017). *Nivel de impacto de las políticas educativas del Ministerio de Educación, en la aplicación de estrategias metodológicas de*

*los docentes de Educación General Básica en las asignaturas de Matemática y Lengua y Literatura de las instituciones educativas del Distrito 17D06 de febrero a junio de 2015* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

Benito Gil, V. J. (2017). Las Políticas Públicas de Educación en Ecuador, como una de las manifestaciones e instrumentos del Plan Nacional para el Buen Vivir.

Bonilla Rios, G. L. (2018) *Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una ONG de Lima Metropolitana.*

Bruns, B., Luque, J., De Gregorio, S., Evans, D., Fernández, M., Moreno, M., ... & Yarrow, N. (2014). Profesores excelentes: cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe. Banco Mundial.

Bruns, B. y J. Luque. 2015. Great Teachers: How to Raise Student Learning in Latin America and the Caribbean. Washington, D.C.: Banco Mundial.

Calderón Gaspar, G. M. (2021). *Política pública educativa y su impacto social en la imagen docente de la UGEL Ventanilla 2021.*

Capella Riera, J. (2002). Política educativa. *Aportes a la política educativa peruana. Lima, Perú: Impresos y Diseños SAC, Editores.*

Cuenca, R., y Vargas, J. C. (2018). Perú: el estado de políticas públicas docentes.

CVR-Comisión de la Verdad y Reconciliación 2003 Informe final. 9 tomos. Lima: CVR.

Cuenca, R. (2011) "Discursos y nociones sobre el desempeño docente. Diálogos con maestros". En *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa.* Lima: CNE y Fundación SM.

Cuenca, R., (2012) *¿Mejores maestros? Balance de políticas docentes 2010-2011.* Lima: Proyecto SUMAUSAID- PERÚ. 2015 las carreras docentes en América Latina. La acción meritocrática para el desarrollo profesional. Santiago de Chile: Orealc-Unesco.

- Cuenca, R., (2017) Moving toward Professional Development. The Teacher Reform in Peru (2012-2016). Lima: IEP. uéllar-Marchelli, H. (2015). El estado de las políticas públicas docentes. San Salvador, SV: FUSADES.
- Cruz-Aguayo, Y., Hincapie, D., & Rodriguez, C. (2020). Profesores a prueba: Claves para una evaluación docente exitosa. *Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo. doi, 10, 0002149.*
- Darling-Hammond, L.R.; Ching, C.M.; Johnson, L. (2009). Teacher preparation and teacher learning: a changing policy landscape. En Handbook of Education Policy Research.(G. Sykes, B. Schneider & D. Plank, ed.), AERA.
- Díaz Díaz, H. (2015). Formación docente en el Perú: Realidades y tendencias. Fundación Santillana.
- Días, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú.* Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Donayre Villanueva, M. R. (2020). Políticas públicas educativas de desarrollo docente y la calidad educativa, nivel primario en la Dirección Regional de Educación, Lima Metropolitana-2020.
- De Lima, U. O. (2017). Revisión de las políticas educativas 2000-2015: continuidades en las políticas públicas en educación en Perú, aprendizajes, docentes y gestión descentralizada.
- De la peña, J. R. D. (2018). Satisfacción laboral y satisfacción del cliente en restaurantes de comida mexicana en La Paz BCS, México.
- Elacqua, G., D. Hincapié, E. Vegas y M. Alfonso. (2018) Profesión: Profesor en América Latina. ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo? Washington, D.C.: BID
- Feldfeber, M., & Gluz, N. (2011). Las políticas educativas en Argentina: herencias de los' 90, contradicciones y tendencias de" nuevo signo". *Educação & Sociedade*, 32(115), 339-356.

- Fritzsche, B. A. y Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley.
- FORGE -GRADE. (2017). Estado de la educación en el Perú. Lima: Arteta E.I.R.L.
- Gómez, L. (2015). La implementación de políticas de gobierno abierto en entornos locales. Buenos Aires.
- García, D. (2010) Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, julio. Recuperado de: [www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm)
- García, S., D. Maldonado, G. Perry, C. Rodríguez y J. E. Saavedra. (2014) Tras la excelencia docente: Como mejorar la calidad educativa de todos los colombianos. Buenos Aires: Fundación Compartir.
- Galarza Lozada, Á. M. (2018). *El desarrollo profesional docente y la inclusión educativa en los estudiantes de la Unidad Educativa Ambato en el período académico 2016-2017* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Dirección de Posgrado. Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa).
- Galarza (2017). Las políticas públicas como factor asociado con la calidad de la educación en las instituciones de nivel medio en Ecuador.
- García Colina, F., Juárez Hernández, S. y Salgado García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. Revista Cubana de Educación Superior, 37(2), 206-216. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S025743142018000200016&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025743142018000200016&lng=es&tlng=pt).
- Galvis Reinosá; Y.; Giraldo Hincapié, A.; Saa Cardona, A. (2020) Condiciones de satisfacción laboral en docentes que trabajan en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa "María Antonia Ruiz", en el Municipio de Tuluá (Valle)
- Güell Malet, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros* (Doctoral dissertation, Universitat Internacional de Catalunya).

- González, J., y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, XXIV (47), 90–114.
- Hernández R., Fernández C., Baptista L. (1997) *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14,271–281.
- Herzberg, F. (1987). Factores de la Satisfacción Laboral. Recuperado de: <https://liderazgoymas.wordpress.com/2010/07/13/teoriabifactorialdeherzberg/>
- McClelland, D. (1961). Teoría de las Tres Necesidades. McGregor, D. (1960). Teoría X y Teoría Y. Recuperado de: [www.douglasMcGregor.com](http://www.douglasMcGregor.com)
- Lechuga Zapata, S. L. (2018). *Implementación de las Políticas Públicas en Educación y su Relación con las Competencias y Desempeños de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Tambopata Madre de Dios 2018*.
- Manzo Rodríguez, L., Rivera Michelena, C. N., & Rodríguez Orozco, A. R. (2006). La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano. *Educación Médica Superior*, 20(3), 0-0.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Madrid, España: Días Santos. S.A. 1991.
- Menghini, R. A. (2014). *Políticas de formación y desarrollo profesional docente: estudio del profesorado principiante para el nivel secundario en la ciudad de Bahía Blanca (Argentina)*. Universidad de Granada.
- Méndez, T., y Bolívar, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- MINEDU Minedu-Ministerio de Educación 2012 “Marco de Buen Desempeño Docente”. Resolución Ministerial N.º 0547-2012-ED.

- MINEDU 2013a Estudio sobre el uso del tiempo y otras variables de calidad educativa (Componente Primaria 2012). Documento de Investigación: Componente Descriptivo (Línea de Base) sobre Uso del Tiempo. Lima. Minedu.
- MINEDU 2013b Estudio sobre el uso del tiempo y otras variables de calidad educativa. Documento de investigación 2: Componente Factores Asociados al uso del tiempo. Lima. Minedu.
- MINEDU 2013c Informe del estudio de línea de base sobre el uso del tiempo y otras variables de calidad educativa en IIEE públicas secundarias. Lima. Minedu.
- MINEDU 2014 Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela. Lima. Minedu.
- MINEDU 2015a “Reglamento de Organización y Funciones”. DS. N.º 001-2015-MINEDU.
- MINEDU 2015b Informe de Resultados Principales del Estudio Nacional sobre Uso del Tiempo y Otras Variables de Calidad Educativa (Componente Primaria, 2014). Lima. Minedu.
- MINEDU 2015c Compromisos de Gestión Escolar. Lima. Minedu.
- MINEDU 2015d Buenas Prácticas Docentes. Tomo 1: En el desarrollo de habilidades comunicativas. Lima. Minedu.
- MINEDU 2016a Memoria Sectorial 2011-2016. Informe para la transferencia de gestión. Lima. Minedu. 2016b El impulso de una carrera. Política de revaloración docente en el Perú. Lima.
- Minedu. 2016c Uso del tiempo en el aula. Instituciones educativas de nivel secundaria 2015. Síntesis de investigación N.º 001-2016. Lima. Minedu.
- MINEDU 2017 “Evaluación docente en el Perú. Política de revalorización docente”. Dirección de Evaluación Docente. Presentación de Giuliana Espinoza en ppt. Lima. Minedu.
- Motta Pescoran, S. (2021). *Políticas educativas y desempeño docente en la DREC, 2019*.

- Miranda, J.M.T., (2018). *Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada del distrito de La Molina*.
- Múñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2009. *Teacher Evaluation: A Conceptual Framework and Examples of Country Practices*. París: OCDE.
- OCDE 2013. *Teachers for the 21st Century: Using Evaluation to Improve Teaching*. París: OCDE.
- OCDE 2015. *Who Wants to Become a Teacher? PISA in Focus 58*. París: OCDE.
- OCDE 2016. *Reviews of School Resources: Uruguay 2016*. OECD Reviews of School Resources. París: OCDE.
- OCDE 2017. *Education in Costa Rica, Reviews of National Policies for Education*. París: OCDE.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SI-SPP) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolán EIRL.
- Picón, C. (2005). *Esperanzas y Utopías educativas, Apuntes para el Diálogo Nacional*. Editado por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú: Lima.
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Robbins, S.P. y Coulter, M. (1996) "Administración". Prentice Hall Hispanoamericana, México Pág.181. 12 Ibídem Pág. 192-197.
- Rizvi, F. y Lingard, B. (2013). *Políticas educativas en un mundo globalizado*. Madrid: Morata.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: El Manual Moderno

- Schleicher, A. (2012). *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world*. OECD Publishing. 2, rue Andre Pascal, F-75775 Paris Cedex 16, France.
- Schleicher, A. 2016. *Teaching excellence through professional learning and policy reform. Lessons from Around the World*, International Summit on the Teaching Profession.
- Schmelkes, S. 2017. "La evaluación docente en México". Presentación en el Instituto Nacional Para la Evaluación de la Educación, México
- Torres González, J. A. y otros. (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos educativos*. 13, 27-41.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Políticas de desarrollo docente	La política educativa es regular y promover la mejora de la pedagogía principalmente a través de la mejora de la profesión docente (UNESCO, 2015).	Se operativiza mediante cuatro dimensiones, con un cuestionario de escala politómica.	La formación inicial y la formación en servicio La docencia una profesión con una baja consideración social Evaluación docente Remuneraciones, incentivos y reconocimiento social.	Las acciones tomadas para transformar y asegurar la calidad de la formación La Formación inicial Los trayectos de la formación y el desarrollo profesional El fortalecimiento del uso pedagógico de materiales y recursos educativos a Aseguramiento del uso adecuado de la información. Extender los apoyos y estímulos Dignificación de la profesión docente Inversión en la formación Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar Los modelos de evaluación e instrumentos La evaluación del desempeño una medida importante Establecer un piso salarial Incremento de las asignaciones monetarias Continuar y ampliar las iniciativas Mejorar la valoración social de la docencia	5) Total acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Total desacuerdo	Cuestionario
Satisfacción laboral	Se trata de una predisposición laboral aproximadamente invariable basada en su convicción y valores formados a partir de la pericia (Palma, 2005).	Se operativiza mediante cuatro dimensiones, cinco indicadores y un cuestionario de escala politómica.	Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	*Logro, realización personal y profesional  *Avance, promoción y ascenso  *Crecimiento profesional  Reconocimiento  *Remuneraciones		

## Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Metodología
¿Qué relación existe entre las políticas de desarrollo docente y la satisfacción laboral percibida por docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021?	Determinar la relación que existe entre las políticas de Desarrollo Docente en la satisfacción laboral percibida por docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021	Ha Existe relación directa entre las Políticas de desarrollo docente y la satisfacción laboral percibida por los docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021.	<b>Variable 1:</b> Políticas de desarrollo docente	Tipo Investigación: Aplicada Nivel: Descriptivo Diseño: No Experimental
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	<b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral	Corte: Transversal - Correlacional Población y muestra: Población docentes de una Institución Educativa del distrito de Lince, 2021. Muestra: 40 docentes Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Qué relación existe entre la formación inicial y la formación en servicio y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021? ¿Qué relación existe entre La docencia una profesión con una baja consideración social y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021? ¿Qué relación existe entre la evaluación docente y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021? ¿Qué relación existe entre Remuneraciones, incentivos y reconocimiento social y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021?	Determinar la relación que existe entre la formación inicial y la formación en servicio y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021.; Determinar la relación que existe entre La docencia una profesión con una baja consideración social y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021.; Determinar la relación que existe entre la evaluación docente con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021.; Determinar la relación que existe entre Remuneraciones, incentivos y reconocimiento social y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021,;	Existe relación directa entre la formación inicial y la formación en servicio y la satisfacción laboral percibida por los docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021. Existe relación directa entre la docencia una profesión con una baja consideración social y la satisfacción laboral percibida por los docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021. Existe relación directa entre Evaluación docente y la satisfacción laboral percibida por los docentes dela institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021. Existe relación directa entre remuneraciones, incentivos y reconocimiento social y la satisfacción laboral percibida por los docentes de la institución educativa N° 1057 "José Baquijano y Carrillo" del distrito de Lince 2021.		

### Anexo 3. Instrumentos

## ENCUESTA

### “Escala Políticas de desarrollo docente”

#### Estimado(a) Docente

Esta encuesta es anónima, y no hay respuestas buenas o malas, responda de acuerdo a su opinión.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Las acciones tomadas para transformar y asegurar la calidad de la formación de docentes no han sido suficientes.					
2	La Formación inicial no ha sido una prioridad de las agendas educativas.					
3	Los trayectos de la formación y el desarrollo profesional no están integrados y articulados entre sí					
4	El fortalecimiento del uso pedagógico de materiales y recursos educativos a través de planes específicos de apoyo a los docentes aprovechando, mecanismos como las estrategias de acompañamiento.					
5	Asegura el uso adecuado de la información derivada de las evaluaciones					
6	Implementar una política curricular a partir del Currículo Nacional con una unidad de trabajo exclusiva a nivel ministerial que lidere y desarrolle.					
7	Desarrollo de herramientas de gestión del Currículo Nacional que facilite la aplicación, por parte de los docentes.					
8	articulación de materiales educativos con el currículo y que sean pertinentes con la diversidad cultural del país.					
9	Extender estímulos a los docentes encaminado a temas de vivienda y salud docente.					
10	Dignificación de la profesión docente aumentando el piso salarial a niveles similares a otras profesiones.					
11	Inversión en la formación de un cuerpo laboral altamente competente en el sector educación.					
12	Fomentar los más altos valores humanos en el ejercicio profesional					
13	Atención al fortalecimiento de la docencia como una profesión ética y abierta al diálogo.					
14	Prevenir actitudes de discriminación en las escuelas.					
15	Priorizar la asignación de recursos de manera planificada para docentes que se inician en la carrera.					
16	Atender para el buen desempeño profesional, la salud, el bienestar familiar y condiciones adecuadas de retiro al final de su carrera.					
17	Los programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo					
18	La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes					
19	Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes					

20	Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.					
21	La evaluación del desempeño profesional ha sido considerada una medida importante para asegurar la calidad de los docentes					
22	Implementar un sistema de evaluación del desempeño docente en función de estándares o parámetros que reconozcan distintas etapas de la trayectoria: ingreso, inserción, desarrollos intermedios, avanzado y de experto.					
23	Monitoreo de las evaluaciones de desempeño					
24	Socialización de la información de los resultados de las evaluaciones docentes, disponible al público.					
25	Establecer un piso salarial para los profesionales de la educación, acorde con los requisitos profesionales exigidos y el nivel de responsabilidad.					
26	Incremento de asignación monetaria a docentes que trabajan en escuelas bilingües para comunidades originarias					
27	Continuar y ampliar las iniciativas como concursos de buenas prácticas.					
28	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa					
29	Fortalecer y ampliar los programas de becas para estudios de pregrado y posgrado.					
30	Incorporar un componente de evaluación y seguimiento a los egresados de los programas					
31	Diseñar una estrategia que permita ubicar a los egresados en los lugares más adecuados para aprovechar sus capacidades y aprendizajes.					
32	Extender los apoyos y estímulos a los docentes que impactan positivamente en el desempeño profesional					

### Escala de opiniones SL- SPL

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta ni buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO            TA  
 DE ACUERDO            A  
 INDECISO                I  
 EN DESACUERDO        ED  
 TOTAL DESACUERDO    TD

Nº	Ítems	TA	A	I	ED	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de set					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Políticas de desarrollo docente

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: la formación inicial y la formación en servicio</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las acciones tomadas para transformar y asegurar la calidad de la formación de docentes no han sido suficientes.	x		x		x		
2	La Formación inicial no ha sido una prioridad de las agendas educativas.	X		X		X		
3	Los trayectos de la formación y el desarrollo profesional no están integrados y articulados entre sí	x		x		x		
4	El fortalecimiento del uso pedagógico de materiales y recursos educativos a través de planes específicos de apoyo a los docentes aprovechando, mecanismos como las estrategias de acompañamiento.	x		x		x		
5	Asegura el uso adecuado de la información derivada de las evaluaciones	x		x		x		
6	Implementar una política curricular a partir del Currículo Nacional con una unidad de trabajo exclusiva a nivel ministerial que lidere y desarrolle.	x		x		x		
7	Desarrollo de herramientas de gestión del Currículo Nacional que facilite la aplicación, por parte de los docentes.	x		x		x		
8	articulación de materiales educativos con el currículo y que sean pertinentes con la diversidad cultural del país.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: La docencia una profesión con una baja consideración social</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Extender estímulos a los docentes encaminado a temas de vivienda y salud docente.	x		x		x		
10	Dignificación de la profesión docente aumentando el piso salarial a niveles similares a otras profesiones.	x		X		X		
11	Inversión en la formación de un cuerpo laboral altamente competente en el sector educación.	x		x		x		
12	Fomentar los más altos valores humanos en el ejercicio profesional	x		x		x		
13	Atención al fortalecimiento de la docencia como una profesión ética y abierta al diálogo.	x		x		x		
14	Prevenir actitudes de discriminación en las escuelas.	x		x		x		
15	Priorizar la asignación de recursos de manera planificada para docentes que se inician en la carrera.	x		x		x		
16	Atender para el buen desempeño profesional, la salud, el bienestar familiar y condiciones adecuadas de retiro al final de su carrera.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Los programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo	x		x		x		
18	La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes	X		X		X		
19	Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes	x		x		x		
20	Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.	x		x		x		
21	La evaluación del desempeño profesional ha sido considerada una medida importante para asegurar la calidad de los docentes	x		x		x		
22	Implementar un sistema de evaluación del desempeño docente en función de estándares o parámetros que reconozcan distintas etapas de la trayectoria: ingreso, inserción, desarrollos intermedios, avanzado y de experto.	x		x		x		

23	Monitoreo de las evaluaciones de desempeño	x		x		x	
24	Socialización de la información de los resultados de las evaluaciones docentes, disponible al público.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4: Remuneraciones, incentivos y reconocimiento social.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	Establecer un piso salarial para los profesionales de la educación, acorde con los requisitos profesionales exigidos y el nivel de responsabilidad.	x		x		x	
26	Incremento de asignación monetaria a docentes que trabajan en escuelas bilingües para comunidades originarias	X		X		X	
27	Continuar y ampliar las iniciativas como concursos de buenas prácticas.	x		x		x	
28	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa	x		x		x	
29	Fortalecer y ampliar los programas de becas para estudios de pregrado y posgrado.	x		x		x	
30	Incorporar un componente de evaluación y seguimiento a los egresados de los programas	x		x		x	
31	Diseñar una estrategia que permita ubicar a los egresados en los lugares más adecuados para aprovechar sus capacidades y aprendizajes.	x		x		x	
32	Extender los apoyos y estímulos a los docentes que impactan positivamente en el desempeño profesional	x		x		x	

**Observaciones:** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Econ. Eddy Martín Guerra Gonzales

**DNI:**28205082

**Especialidad del validador:** Dr. Administración.

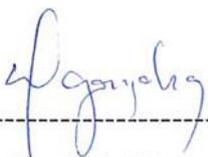
**17 de noviembre del 2021**

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

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

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

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

  
 -----  
**Firma del Experto Informante**

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: la formación inicial y la formación en servicio</b>							
1	Las acciones tomadas para transformar y asegurar la calidad de la formación de docentes no han sido suficientes.	x		x		x		
2	La Formación inicial no ha sido una prioridad de las agendas educativas.	x		x		x		
3	Los trayectos de la formación y el desarrollo profesional no están integrados y articulados entre sí	x		x		x		
4	El fortalecimiento del uso pedagógico de materiales y recursos educativos a través de planes específicos de apoyo a los docentes aprovechando, mecanismos como las estrategias de acompañamiento.	x		x		x		
5	Asegura el uso adecuado de la información derivada de las evaluaciones	x		x		x		
6	Implementar una política curricular a partir del Currículo Nacional con una unidad de trabajo exclusiva a nivel ministerial que lidere y desarrolle.	x		x		x		
7	Desarrollo de herramientas de gestión del Currículo Nacional que facilite la aplicación, por parte de los docentes.	x		x		x		
8	articulación de materiales educativos con el currículo y que sean pertinentes con la diversidad cultural del país.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: La docencia una profesión con una baja consideración social</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Extender estímulos a los docentes encaminado a temas de vivienda y salud docente.	x		x		x		
10	Dignificación de la profesión docente aumentando el piso salarial a niveles similares a otras profesiones.	x		x		x		
11	Inversión en la formación de un cuerpo laboral altamente competente en el sector educación.	x		x		x		
12	Fomentar los más altos valores humanos en el ejercicio profesional	x		x		x		
13	Atención al fortalecimiento de la docencia como una profesión ética y abierta al diálogo.			x		x		
14	Prevenir actitudes de discriminación en las escuelas.	x		x		x		
15	Priorizar la asignación de recursos de manera planificada para docentes que se inician en la carrera.	x		x		x		
16	Atender para el buen desempeño profesional, la salud, el bienestar familiar y condiciones adecuadas de retiro al final de su carrera.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Los programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo	x		x		x		
18	La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes	x		x		x		
19	Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes	x		x		x		
20	Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.	x		x		x		
21	La evaluación del desempeño profesional ha sido considerada una medida importante para asegurar la calidad de los docentes	x		x		x		
22	Implementar un sistema de evaluación del desempeño docente en función de estándares o parámetros que reconozcan distintas etapas de la trayectoria: ingreso, inserción, desarrollos intermedios, avanzado y de experto.	x		x		x		

23	Monitoreo de las evaluaciones de desempeño	x		x		x		
24	Socialización de la información de los resultados de las evaluaciones docentes, disponible al público.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: Remuneraciones, incentivos y reconocimiento social.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Establecer un piso salarial para los profesionales de la educación, acorde con los requisitos profesionales exigidos y el nivel de responsabilidad.	x		x		x		
26	Incremento de asignación monetaria a docentes que trabajan en escuelas bilingües para comunidades originarias	x		x		x		
27	Continuar y ampliar las iniciativas como concursos de buenas prácticas.	x		x		x		
28	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa	x		x		x		
29	Fortalecer y ampliar los programas de becas para estudios de pregrado y posgrado.	x		x		x		
30	Incorporar un componente de evaluación y seguimiento a los egresados de los programas	x		x		x		
31	Diseñar una estrategia que permita ubicar a los egresados en los lugares más adecuados para aprovechar sus capacidades y aprendizajes.	x		x		x		
32	Extender los apoyos y estímulos a los docentes que impactan positivamente en el desempeño profesional	x		x		x		

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: CPC. Marisol Vila Sosa

DNI:41878024

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública.

17 de noviembre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias <sup>1</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: la formación inicial y la formación en servicio</b>							
1	Las acciones tomadas para transformar y asegurar la calidad de la formación de docentes no han sido suficientes.	x		x		x		
2	La Formación inicial no ha sido una prioridad de las agendas educativas.	x		x		x		
3	Los trayectos de la formación y el desarrollo profesional no están integrados y articulados entre sí	x		x		x		
4	El fortalecimiento del uso pedagógico de materiales y recursos educativos a través de planes específicos de apoyo a los docentes aprovechando, mecanismos como las estrategias de acompañamiento.	x		x		x		
5	Asegura el uso adecuado de la información derivada de las evaluaciones	x		x		x		
6	Implementar una política curricular a partir del Currículo Nacional con una unidad de trabajo exclusiva a nivel ministerial que lidere y desarrolle.	x		x		x		
7	Desarrollo de herramientas de gestión del Currículo Nacional que facilite la aplicación, por parte de los docentes.	x		x		x		
8	articulación de materiales educativos con el currículo y que sean pertinentes con la diversidad cultural del país.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: La docencia una profesión con una baja consideración social</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Extender estímulos a los docentes encaminado a temas de vivienda y salud docente.	x		x		x		
10	Dignificación de la profesión docente aumentando el piso salarial a niveles similares a otras profesiones.	x		x		x		
11	Inversión en la formación de un cuerpo laboral altamente competente en el sector educación.	x		x		x		
12	Fomentar los más altos valores humanos en el ejercicio profesional	x		x		x		
13	Atención al fortalecimiento de la docencia como una profesión ética y abierta al diálogo.	x		x		x		
14	Prevenir actitudes de discriminación en las escuelas.	x		x		x		
15	Priorizar la asignación de recursos de manera planificada para docentes que se inician en la carrera.	x		x		x		
16	Atender para el buen desempeño profesional, la salud, el bienestar familiar y condiciones adecuadas de retiro al final de su carrera.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Los programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo	x		x		x		
18	La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes	x		x		x		
19	Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes	x		x		x		
20	Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.	x		x		x		
21	La evaluación del desempeño profesional ha sido considerada una medida importante para asegurar la calidad de los docentes	x		x		x		
22	Implementar un sistema de evaluación del desempeño docente en función de estándares o parámetros que reconozcan distintas etapas de la trayectoria: ingreso, inserción, desarrollos intermedios, avanzado y de experto.	x		x		x		
23	Monitoreo de las evaluaciones de desempeño	x		x		x		
24	Socialización de la información de los resultados de las evaluaciones docentes, disponible al público.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: Remuneraciones, incentivos y reconocimiento social.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

25	Establecer un piso salarial para los profesionales de la educación, acorde con los requisitos profesionales exigidos y el nivel de responsabilidad.	x		x		x	
26	Incremento de asignación monetaria a docentes que trabajan en escuelas bilingües para comunidades originarias	x		x		x	
27	Continuar y ampliar las iniciativas como concursos de buenas prácticas.	x		x		x	
28	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa	x		x		x	
29	Fortalecer y ampliar los programas de becas para estudios de pregrado y posgrado.	x		x		x	
30	Incorporar un componente de evaluación y seguimiento a los egresados de los programas	x		x		x	
31	Diseñar una estrategia que permita ubicar a los egresados en los lugares más adecuados para aprovechar sus capacidades y aprendizajes.	x		x		x	
32	Extender los apoyos y estímulos a los docentes que impactan positivamente en el desempeño profesional	x		x		x	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Mateo Mario Salazar Avalos      DNI:06204017  
 Especialidad del validador: Maestro en Psicología.

17 de noviembre del 2021

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NAPAICO ARTEAGA MIRIAM ELIZABETH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "POLITICAS DE DESARROLLO DOCENTE Y SATISFACCION LABORAL PERCIBIDA POR LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE LINCE, 2021.", cuyo autor es MARTINEZ VALLADARES MARIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud 10% establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NAPAICO ARTEAGA MIRIAM ELIZABETH <b>DNI:</b> 43370792 <b>ORCID</b> 0000-0002-5577-4682	Firmado digitalmente por: MNAPAICO el 12-01-2022 20:40:44

Código documento Trilce: TRI - 0268741