



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en las
instituciones educativas de la RED 9 UGEL Ventanilla, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Garcia Rojas, Daisy Veronica (orcid.org/0009-0002-2733-6578)

ASESORAS:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes Maria (orcid.org/0000-0003-4673-8601)

Mg. Flores Zulueta, Lezly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en las instituciones educativas de la RED 9 UGEL Ventanilla, 2024", cuyo autor es GARCIA ROJAS DAISY VERONICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA DNI: 20031516 ORCID: 0000-0003-4673-8601	Firmado electrónicamente por: MENAGAMINEMIY el 13-08-2024 08:58:34

Código documento Trilce: TRI - 0846148



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARCIA ROJAS DAISY VERONICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en las instituciones educativas de la RED 9 UGEL Ventanilla, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DAISY VERONICA GARCIA ROJAS DNI: 18903724 ORCID: 0009-0002-2733-6578	Firmado electrónicamente por: DGARCIARO77 el 03- 08-2024 20:31:03

Código documento Trilce: TRI - 0846146

Dedicatoria

A mi amada madre, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido fundamental a lo largo de este trayecto académico. Su ejemplo de entrega y esfuerzo ha sido mi mayor inspiración.

Daisy Verónica

Agradecimiento

Mi agradecimiento va dirigido a mis profesores y mentores, cuyas enseñanzas y orientaciones han sido cruciales para el desarrollo de este trabajo. A mis compañeros de estudio, por su colaboración y por hacer de este viaje una experiencia enriquecedora y memorable.

Daisy Verónica

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	31
III. RESULTADOS	35
VI. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	64

Índice de tablas

Tabla 1 Centro de labores de los docentes participantes.	35
Tabla 2 Distribución de la muestra por edad	36
Tabla 3 Distribución de la muestra por género	37
Tabla 4 Condición laboral	38
Tabla 5 Distribución de la muestra por años de servicio	39
Tabla 6 Acompañamiento pedagógico y dimensiones	40
Tabla 7 Satisfacción laboral y dimensiones	41
Tabla 8 Tablas de contingencia del AP y la SL	42
Tabla 9 Tabla de contingencia de los años de servicio y la SL	43
Tabla 10 Prueba de normalidad de los datos	44
Tabla 11 Correlación de Spearman de las variables y dimensiones	45

Índice de figuras

Figura 1 Muestra en porcentajes del centro de labores de los docentes	35
Figura 2 Muestra en porcentajes de las edades de los docentes	36
Figura 3 Muestra en porcentajes por género	37
Figura 4 Muestra en porcentajes de su condición laboral	38
Figura 5 Distribución en porcentajes por años de servicio	39
Figura 6 Niveles de la variable Acompañamiento pedagógico	40
Figura 7 Niveles de la variable Satisfacción laboral y dimensiones	41

Resumen

La investigación se desarrolla a partir del objetivo global planteado que fue determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas de la RED 9 UGEL Ventanilla, 2024. Presentó como justificación garantizar una educación de calidad de acuerdo al objetivo cuatro de la ODS. Este estudio optó un enfoque cuantitativo de tipo básica con un diseño no experimental correlacional. Participaron 86 docentes a quienes se les administró los cuestionarios de acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral. Los hallazgos muestran que la variable Acompañamiento pedagógico solo el 26.7% de los docentes considera que es eficiente, a diferencia del 34.9% y 38.4% que tienen niveles deficientes y regulares respectivamente. Así como también los docentes presentan moderados niveles de satisfacción laboral (58.1%), a diferencia del 18.6% que tiene bajos niveles. Y en cuanto a los resultados inferenciales, se evidenció que existe relación directa entre el Acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral ($Rho=0.365$; $p<0.001$). Seguidamente se halló que existe correlación de las dimensiones de visita en el aula ($Rho=0.349$; $p<0.001$), Grupo de interaprendizaje ($Rho=0.355$; $p<0.001$), talleres de actualización ($Rho=0.826$; $p<0.001$), asesoría pedagógica ($Rho=0.353$; $p<0.001$), curso y tutoriales virtuales ($Rho=0.308$; $p<0.001$).

Palabras clave: Acompañamiento pedagógico, satisfacción laboral, docentes.

Abstract

The research is developed from the overall objective set which was to determine the relationship between pedagogical accompaniment and job satisfaction of teachers in public educational institutions of RED 9 UGEL Ventanilla, 2024. It presented as justification to ensure quality education in accordance with SDG 4 of the SDG. This study opted for a basic quantitative approach with a non-experimental correlational design. 86 teachers participated and were administered questionnaires on pedagogical accompaniment and job satisfaction. The findings show that only 26.7% of the teachers considered the pedagogical support variable to be efficient, as opposed to 34.9% and 38.4% who had deficient and regular levels, respectively. Also, teachers have moderate levels of job satisfaction (58.1%), as opposed to 18.6% who have low levels. As for the inferential results, it was found that there is a direct relationship between pedagogical support and job satisfaction ($Rho=0.365$; $p<0.001$). Next, it was found that there is correlation of the dimensions of classroom visit ($Rho=0.349$; $p<0.001$), interlearning group ($Rho=0.355$; $p<0.001$), updating workshops ($Rho=0.826$; $p<0.001$), pedagogical counseling ($Rho=0.353$; $p<0.001$), course and virtual tutorials ($Rho=0.308$; $p<0.001$).

Keywords: Pedagogical accompaniment, job satisfaction, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a publicaciones internacionales, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, trata al acompañamiento pedagógico (AP) como parte de programas de apoyo educativo surgidos del contexto anglosajón (Unesco, 2024). Desde los años ochenta se caracteriza porque incide de la interacción entre actores educativos, construyendo un espacio de negociación entre el diseño de ciertas políticas y su implementación local. Sin embargo, su puesta en práctica no necesariamente ha representado una mejora con respecto a la satisfacción laboral (SL) de los docentes. Como herramienta transformativa pedagógica tiene limitaciones, algunas de las cuales aluden a su débil vínculo con la institución de gestión educativa, a lo que se añade algunas prácticas rutinarias de asesoría (Unesco, 2019a).

En América Latina y el Caribe se implementaron diversas estrategias y programas para fortalecer las prácticas pedagógicas, dado que múltiples estudios sugirieron que la calidad de desempeño y enseñanza docente son fundamentales para mejorar el bajo rendimiento estudiantil (Unesco, 2019b). Estas iniciativas procuraban estar en correspondencia con el Objetivo 4 del Desarrollo Sostenible, que busca brindar una calidad en la educación. Según la Organización de las Naciones Unidas, esta es una iniciativa global que surgió a mediados del 2015 como una serie de acciones en favor de cambios estructurales para la erradicación de la pobreza, protección de la ecología y aseguramiento de la prosperidad para todos los ciudadanos sin distinción (ONU, 2023).

Un estudio reciente analizó cómo las estrategias pedagógicas y la relación entre el acompañamiento docente y estudiantes pueden influir positivamente en el éxito académico. Este enfoque sugirió un cambio de la enseñanza tradicional a métodos más colaborativos, resaltando la importancia de satisfacer las necesidades psicológicas en los educandos para mejorar su compromiso y notas académicas (Marmet, 2023).

Verzub (2024) afirmó que la mayoría de los directivos escolares en Argentina no consideraron que la falta de actualización de los docentes sea un problema significativo en sus instituciones. Un 32% afirmó que no es un problema, mientras que un 39% lo considera un asunto menor. En conjunto, el 71% de los directivos no

percibió esta cuestión como un área de mejora en sus equipos. Además, en Argentina, los directivos no reciben una formación específica para prepararlos para sus nuevas responsabilidades, y este tema fue priorizado en la agenda de formación de los círculos de directores en 2019. En 2023, Chile plantea un programa de acompañamiento docente en el aula que fue implementado para mejorar la calidad educativa. Los maestros percibieron positivamente este programa, señalando que el apoyo recibido en las clases de lenguaje y matemáticas fue fundamental. Este estudio cualitativo destacó la importancia de la asesoría continua y personalizada en docentes y el desarrollo de sus aprendizajes en los educandos (Arellano et al., 2023)

En el ámbito nacional, conforme con el Ministerio de Educación (MINEDU, 2016) se argumentó que para abordar el problema de la identificación del bajo rendimiento académico y la hipótesis que fue posible mejorar las notas académicas, mediante una mejor formación de los profesores, se creó inicialmente el Programa de Educación para el logro de Aprendizajes (PELA). Este programa dio origen, a partir de 2014, a la estrategia de AP a nivel nacional. Esta estrategia buscaba mejorar la práctica pedagógica, centrándose en brindar un mejor servicio en la educación y el desempeño de los profesores. En 2020, Minedu estableció que el acompañamiento es una estrategia formativa cuyo objetivo fue fortalecer las competencias docentes para mejorar su práctica pedagógica. La responsabilidad de esta labor de acompañamiento recayó en el equipo directivo de las instituciones educativas, adoptando así una modalidad interna. El líder pedagógico, tras observar una sesión de aprendizaje, identifica los aspectos a mejorar y las fortalezas del profesorado. Posteriormente, juntos establecen compromisos de mejora a través de una asesoría crítica y reflexiva, y generan estrategias para transformar su desempeño.

En el informe nacional más reciente del MINEDU (2021) sobre la evaluación de directivos, se observó que estos obtuvieron calificaciones deficientes en diversas áreas, tales como la planificación curricular, la supervisión del desempeño docente y el apoyo para mejorar su desenvolvimiento. En particular, el porcentaje de desaprobados en educación básica regular primaria fue del 25,1%.

A esto se suma que Sánchez et al. (2023), en Piura, indicó que el 0,8% en profesores de primaria que recibieron un bajo nivel de acompañamiento en términos de estrategias pedagógicas. En contraste, el 28,3% reportó un nivel medio de acompañamiento, mientras que el 70,8% lo califica como alto. A pesar de la alta

proporción de docentes que percibieron un acompañamiento significativo, es crucial abordar el porcentaje de directivos que no reconocen el acompañamiento como una responsabilidad inherente a su rol.

Estos resultados también pudieron aplicarse en Ventanilla, donde algunos directivos cuando realizan el acompañamiento sólo ofrecen su apreciación general de la sesión de clase y no se toman su tiempo para que él y el educador dialoguen sobre el desempeño de este último. El acompañamiento se redujo a la observación del maestro en el aula; es decir, el componente reflexivo no se está tomando en cuenta y, por consiguiente, tampoco se atiende las necesidades y demandas del docente en un plan de estrategias de fortalecimiento. Razón por la cual, los docentes percibieron que llevar a cabo estas actividades no les aporta mucho y ha provocado que muchos se sientan insatisfechos al recibir la visita del directivo como acompañante pedagógico en sus clases, ya que percibieron que el acompañamiento se reduce a un proceso evaluador y no formativo.

En las publicaciones del Segundo Monitoreo de acuerdo a la Práctica Pedagógica en el Nivel Secundaria la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Ventanilla del 2023, se destacaron varias recomendaciones importantes. En primer lugar, se señala la necesidad de fortalecer a los docentes en los desempeños 1, 2 y 3 de las rúbricas de observación de la práctica pedagógica. Además, se recomienda que los directivos se fortalezcan en el proceso de acompañamiento al docente, priorizando el enfoque crítico reflexivo. Se destacó igualmente que es importante garantizar la planificación y ejecución oportuna del monitoreo de la práctica pedagógica, asegurando cumplir con el procedimiento de socialización, para mejorar las destrezas en los profesores. En cuanto a la gestión pedagógica, se especificó la necesidad de fortalecer la planificación e implementación adecuada y oportuna del plan de fortalecimiento pedagógico institucional, basándose en los resultados del año previo y del primer monitoreo. Es relevante que se destacó que solo el 2.9% de las instituciones sistematiza el monitoreo, el 2.9% lo socializa y solo el 2.7% elabora y presenta su plan de fortalecimiento docente.

En relación a la satisfacción laboral, Castro et al. (2021) examinaron diversos datos que condicionan en la satisfacción de los profesores de Colombia. Entre los aspectos externos se encuentran la gestión, las remuneraciones, la comunicación, las relaciones humanas, la jornada laboral, los riesgos laborales, y las oportunidades de

ascenso y desarrollo profesional. Por otro lado, los factores internos incluyeron habilidades personales, toma de decisiones, práctica evaluativa, entre otros. Los resultados del estudio indican que una proporción significativa de los docentes encuestados, aproximadamente el 38.0%, tienen una percepción negativa sobre la insuficiencia de las remuneraciones económicas y las limitadas oportunidades de progreso dentro del sistema educativo colombiano.

Los autores Birkan y Akgen (2022) analizaron los factores que influyen en la SL de los docentes en Turquía, utilizando datos de la evaluación Teaching and Learning International Survey (TALIS) del 2018. Los hallazgos principales indican que la SL aumenta con la edad de los docentes y es mayor entre las maestras. Aquellos que eligieron la enseñanza como su primera opción de carrera y participan en actividades de desarrollo profesional también reportan una mayor satisfacción. Alkayed et al. (2024) en Jordania, reveló que la satisfacción de los docentes de educación especial se ubica en un punto intermedio. Este hallazgo sugirió que la insatisfacción o las actitudes negativas de los educadores pudieron desmotivar a los nuevos profesionales a optar por una carrera en este campo.

En la "Escuela Secundaria José Carlos Mariátegui" que se llevó a cabo en Puno, la satisfacción docente se consideró un elemento importante en múltiples aspectos del entorno educativo, evidenciándose en la participación activa de los docentes con mayor compromiso, lo que se tradujo en mejoras tanto en los resultados de las evaluaciones docentes como en la disminución del bajo rendimiento escolar, así como en una óptima utilización de los recursos de infraestructura (Lupo et al., 2023). Al respecto, Comperito (2023) afirmó que las actitudes mostradas por una persona en su centro de labores se asocian con su satisfacción laboral, mientras que un empleado insatisfecho presenta actitudes negativas.

El pronóstico de esta investigación es que, los docentes pueden percibir el AP como algo sin sentido, los maestros pudieron ver el acompañamiento como un simple monitoreo y una mera formalidad, sin un propósito real más allá de cumplir con la normativa. Esto podría llevar a un escaso compromiso por parte de los docentes hacia el proceso de acompañamiento y el estancamiento en su práctica pedagógica. Por lo tanto, la estrategia de acompañamiento perdería su efectividad para elevar y garantizar la calidad educativa. De hecho, varios estudios destacaron que el

desempeño de los equipos directivos es el segundo factor más importante en la acción y el proceso educativos (Leithwood et al., 2022).

Para controlar el pronóstico negativo identificado en la investigación, es importante considerar el AP en el plan de trabajo local de la UGEL Ventanilla y que sea abordado de manera prioritaria, se deben implementar programas y estrategias para los directivos centrados en mejorar las prácticas pedagógicas, así mismo se debe implementar un sistema continuó dinamizado por los especialistas. Esto incluye la recopilación de datos sobre la efectividad del acompañamiento en relación con el aprendizaje que, gradualmente, consigue el estudiantado.

Consecuentemente, el problema principal del presente estudio quedó enunciado con la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas de la RED 9, UGEL Ventanilla, año 2024? Y con respecto a problemas de nivel específico: ¿Cómo se relaciona la visita de aula, asesorías, grupos de interaprendizaje, talleres, cursos y tutorías virtuales del acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas de la RED 9, UGEL Ventanilla, año 2024?

La investigación propuesta se justificó desde un punto de vista teórico porque, al abordar la relación entre el AP y la SL de los docentes ventanillenses, se obtuvieron nuevas perspectivas al confrontar y contrastar teorías relacionadas con estas variables, complementando las explicaciones existentes sobre este tema crucial para la educación. Los resultados indicaron que invertir en programas de AP mejora el bienestar y la SL de los profesores, lo cual, a su vez, se relaciona positivamente en la calidad de la enseñanza. Al demostrar que el AP es favorable en la satisfacción de los docentes, los responsables de formular políticas de formación docente consideraron la implementación de programas de apoyo pedagógico como parte de sus estrategias para mejorar la calidad educativa.

La utilidad metodológica del estudio en cuestión se manifestó en haberse ceñido a los lineamientos del método científico, al igual que la adopción de instrumentos validados y confiables. Es de conocimiento público que el método científico obliga al rigor y la objetividad en el acopio y procesamiento de datos. De modo similar, el uso de instrumentos que cuenten con validez de contenido y fuerte

consistencia interna contribuye a la reducción del margen de error en el procesamiento estadístico de los datos correspondientes a ambas variables.

En el objetivo general se planteó determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas de la RED 9, UGEL Ventanilla, año 2024. Siendo los objetivos específicos: Determinar la relación de las visitas de aula, asesorías, grupos de interaprendizaje, talleres, cursos y tutorías virtuales del acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas de la RED 9, UGEL Ventanilla, en el año 2024.

Como antecedentes asociados a las variables estudiadas, a nivel internacional se menciona a Taveras (2022) quien analizó la práctica del AP en los centros educativos dominicanos, considerando las percepciones de los acompañantes, coordinadores pedagógicos, directores, y técnicos regionales y distritales. La investigación, de enfoque mixto y alcance exploratorio descriptivo, concluyó que los acompañantes adoptan una perspectiva constructivista en las diversas facetas de la práctica pedagógica del acompañamiento. No obstante, se observaron contradicciones, carencias y limitaciones conceptuales en algunos aspectos, lo que sugirió que ciertos conocimientos sobre el acompañamiento, las prácticas pedagógicas más idóneas para su implementación, así como su planificación y objetivos, no han sido completamente internalizados. Por ende, se identifica la necesidad de una construcción más amplia de estos conocimientos. Esta investigación se relaciona con el trabajo que se está realizando al concluir que es necesario seguir construyendo la conceptualización del acompañamiento.

Echevarría y Sánchez (2021) se propusieron un doble objetivo en su estudio: identificar las principales variables que intervienen en la SL de los profesores en España y establecer la relación entre la satisfacción docente y los años de experiencia. Su investigación, de tipo descriptivo y correlacional, se realizó de manera transversal. Los resultados relacionados con el primer objetivo revelaron las variables más correlacionadas con la satisfacción docente y el estrés en el trabajo, participaron 725 evaluadas. Respecto al segundo objetivo, presentaron los resultados obtenidos para la satisfacción docente en función de los años de experiencia del profesor. Observaron que la media de la satisfacción docente disminuía ligeramente con los

años de experiencia, con altibajos constantes y un repunte al final de la carrera docente, justo antes de la jubilación.

Aravena (2020), en su investigación mixta de alcance exploratorio descriptivo, se propuso examinar las prácticas de asesoramiento pedagógico y su impacto tanto en el ejercicio profesional como en la mejora del rendimiento en el aula del profesorado chileno. Se observó que predominan enfoques tradicionales y prescriptivos en el asesoramiento, con un carácter más administrativo, centrados en supervisar. La investigación concluyó que el uso de rúbricas aportó de manera significativa a optimizar la calidad del *feedback* (retroalimentación).

Martínez y Lezcano (2020) investigaron la SL en docente de España y los entes que afectan. Tuvo un enfoque cuantitativo y descriptivo, identificó factores como las características del puesto, las condiciones organizacionales y la calidad del trabajo. Se evidenció que la mayoría de los encuestados están bastante satisfechos con su trabajo, representando el 37.69%, mientras que el 58.25% (n=187) combinan las opciones "bastante satisfecho" y "muy satisfecho". En contraste, en áreas rurales, la opción más común es estar moderadamente satisfecho, con un 37.69% (n=35), y las dos opciones más favorables, "bastante satisfecho" y "muy satisfecho", suman el 49.46% (n=46).

Franco et al. (2020) realizaron su estudio sobre la satisfacción docente con el propósito de analizar la relación entre la SL y diversos factores. En total, se analizaron 484 encuestas de docentes del nivel secundaria en distintas localidades de España. Los resultados revelaron que el salario, el reconocimiento social y el valor intrínseco tienen un impacto positivo en la variable dependiente. Por otro lado, el análisis no reveló ninguna influencia considerable del ambiente de trabajo sobre la SL, sugiriendo que, a pesar de su importancia, este aspecto no tiene un efecto significativo en la percepción de satisfacción entre los educadores.

Por su parte, Toropova et al. (2021) se interesó por analizar la asociación entre la SL y las condiciones laborales. Estudio cuantitativo y de corte transeccional, así como también se halló una asociación entre satisfacción y condiciones laborales (p-valor=,000<0,05). Este último constructo contó con indicadores tales como la carga de trabajo, la cooperación de docentes y las percepciones sobre disciplina escolar.

Suriadi et al. (2023) cuya intención fue establecer la asociación de la cultura organizacional y la SL en docentes. Al tratarse de un estudio de corte transversal, recogió las opiniones de 74 educadores del sudeste asiático. Concluyeron por parte de la variable cultura organizacional está asociada fuertemente con la satisfacción laboral en profesores ($p < 0,05$), junto a otros factores como la disciplina y el ambiente laborales. Esto es valioso, dado que ayuda a comprender que no hay factores de la realidad social y educativa que se desenvuelvan de forma aislada. Muchas veces se revela una interrelación de magnitud considerable que no debe pasar desapercibida para los gestores del servicio educativo.

A su vez, Dreer (2021) se ocupó de la relación entre el bienestar y la SL de los educadores. Estudio cuantitativo y de corte transversal, participaron 511 docentes alemanes. Como aporte para próximos estudios ideó un perfil denominado PERMA donde se incluye a las emociones positivas, compromiso, significado personal y logro. Concluyó que los índices correspondientes a los perfiles PERMA más altos se relacionaron con tasas más altas de satisfacción laboral, con un p-valor menor a 0,05 y con resultados confiables en un 95%. Lo encontrado en este antecedente abona a favor de que las emociones positivas concitan un visible interés en la comunidad académica, debido a que pudieron convertirse en un eficaz predictor de la SL.

Por su parte, Maheshwari (2022) tuvo como finalidad de conocer la influencia del liderazgo transformacional en la SL de los profesores. Para ello, se valió de una metodología propia de los estudios cuantitativos, con datos correspondientes a 144 docentes de 18 escuelas públicas. Se halló que entre las dos variables existe asociación ($p < 0,05$). En otras palabras, a mayor nivel de logro del liderazgo transformacional, mayor satisfacción laboral del personal docente. Si bien es cierto, sus conclusiones no son generalizables debido a una muestra numéricamente pequeña, eso no le resta valor frente a los profesionales que toman decisiones en el ámbito educativo.

De modo similar, Anastasiou y Garametsi (2020) tuvieron como finalidad analizar la relación entre SL de docentes y el estilo de liderazgo percibido. Se halló que entre ambas variables se tuvo asociación ($p = ,000 < 0,05$), por lo que una mayor satisfacción del profesor de escuela pública o privada se corresponde con una mejor percepción de liderazgo directivo. Lo hallado refuerza la idea de que el personal

docente satisfecho suele tener una opinión positiva de la gestión directiva y del liderazgo democrático y transformador que esta debe representar.

A nivel nacional, se han realizado investigaciones como la de Palma (2021), que examinó la relación entre el AP y la SL de los docentes. Se tuvo un diseño no experimental, correlacional y transversal. Se hallaron asociaciones entre ambas variables, con un valor de significancia (sig.) de 0,016. La SL de los docentes se situó en un nivel medio. Sin embargo, se encontró que el AP en forma de asesoría técnica no estaba asociado con la SL ($p=0,055$). Por otro lado, el AP como parte del proceso de formación docente se correlacionó con la SL, con un valor de significancia (sig.) de 0,047. No obstante, el AP como proceso de reflexión y retroalimentación mutua no mostró una relación significativa con la SL, con un valor de significancia (sig.) de 0,059, también superior al umbral de 0,05.

Aguirre (2020) en su estudio determinó asociación entre el AP y el desempeño laboral. Se empleó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de corte transeccional, contando con la participación de 30 maestros. En relación a los instrumentos que se utilizaron para medir ambas variables, estos fueron validados mediante el juicio de expertos contando con una alfa de Cronbach mayor a 0,9. Sus resultados permitieron conocer la existencia de asociación entre ambas variables ($p<0.05$). Es decir, a mayor insumo que se proporcione al docente para crear estrategias mejor será su competencia profesional.

En su investigación, Sotomayor (2020) examinó la relación entre las variables del AP y la SL, así como la exploración de sus dimensiones. Empleó un enfoque cuantitativo sin experimentación. Los resultados revelaron una correlación sólida entre el AP y la SL ($p=0.000$). Como recomendación, se sugirió desarrollar un plan de AP coherente para mejorar las habilidades docentes, y se resaltó la importancia de identificar las necesidades individuales de los docentes para abordarlas de manera efectiva.

En su estudio, Albino (2019) investigó el AP y la SL en una I. E. El enfoque de la investigación fue correlacional, dirigido a explorar las particularidades de estos dos conceptos y establecer la asociación entre las dos variables. Se halló que solo un pequeño porcentaje de docentes experimentaba un AP frecuente, mientras que un porcentaje similar expresaba satisfacción con su realización esporádica. Se confirmó

la hipótesis de una asociación entre el AP y la SL. El estudio concluyó que un mayor cumplimiento del AP se asociaba con una mayor SL.

En su estudio sin experimentación, de naturaleza correlacional causal, Ticlia (2021) investigó el impacto del monitoreo y AP. Su objetivo fue comprender la relación causal entre estas variables. Sus hallazgos indicaron que influye el monitoreo y AP en el desempeño de los profesores ($R^2= 42.38\%$). También encontró un impacto significativo del monitoreo y AP en el aspecto de manejo del proceso formativo del aprendizaje, lo que sugirió que esta dimensión está influida en un 57.30% por el monitoreo y AP.

A partir de este apartado, se considerarán las teorías revisadas. Desde fines del siglo XIX, Dewey (1899) contribuyó significativamente al campo del acompañamiento pedagógico con sus ideas sobre la educación progresiva y la experiencia como base del aprendizaje. Enfatizó la importancia de una educación que tenga como protagonista al estudiante, activa y participativa, en contraposición a los enfoques más tradicionales centrados en la transferencia de conocimientos (Boyles, 2020). Las ideas de Dewey sugirieron que los educadores deben desempeñarse como facilitadores del aprendizaje, guiando a los estudiantes en la exploración de temas relevantes para ellos y brindando apoyo mientras reflexionan sobre sus experiencias y descubrimientos. Este enfoque implica una relación más colaborativa entre educador y estudiante, donde el educador no solo transmite conocimientos (Ye y Shih, 2021).

Los autores Molier et al. (2022) exploraron cómo el acompañamiento escolar se utiliza para mejorar la inclusión educativa, así como también definen el AP como un proceso colaborativo que implica a profesores, equipos de gestión escolar y autoridades educativas, orientado a promover prácticas educativas inclusivas y participativas. Este modelo busca no solo la optimización de la calidad educativa, sino también la creación de un entorno educativo más democrático y equitativo

Las teorías de Vygotsky sobre la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) y el proceso de aprender se relacionaron con el acompañamiento pedagógico (Zajdsda, 2023). Cuando un docente de amplia experiencia y dominio de la didáctica y la pedagogía ayuda a otro a identificar sus propios logros, se pone en práctica la mediación y la colaboración. Ocurre lo propio con las limitaciones en el

desenvolvimiento de sus funciones, con lo que se refuerza la retroalimentación activa y la reflexión crítica. En estas condiciones se va forjando también un diálogo pedagógico de calidad que impactará positivamente en el aprendizaje de los estudiantes (Rogti, 2023).

A su vez, Vygotsky a inicios del siglo XX argumentó que el proceso de aprendizaje no se da de manera aislada, sino más bien es un fenómeno social. En la aplicación práctica de esta perspectiva, se evidencia a través del trabajo cooperativo y colaborativo. En este enfoque, el papel del educador experimentó un cambio significativo, pasando a ser un moderador, coordinador y facilitador, además de ser un participante activo. En este contexto, los estudiantes, así como los docentes acompañados, asumen un papel protagónico en su proceso de aprendizaje, interactuando, cooperando y colaborando entre sí con el objetivo de adquirir los desempeños (Rojas, 2020). Esto genera un entorno de confianza y una interacción social que favorece la adquisición de aprendizaje, destacando especialmente la importancia de las relaciones socioafectivas.

La perspectiva de Vygotsky buscó desarrollar en los estudiantes la habilidad reflexiva para aprender de manera colaborativa y, posteriormente, de manera autónoma. Durante este proceso de aprendizaje, los estudiantes llevaron a cabo una reconstrucción de los aprendizajes. Este proceso se ve mediado por el lenguaje y la cultura. La intervención del docente es fundamental, ya que los estudiantes aprenden con su asistencia para eventualmente poder realizar el proceso por sí mismos, fomentando así habilidades sociales e intelectuales. Este enfoque busca expandir continuamente la Zona de Desarrollo Real de los estudiantes y transformarla en su Zona de Desarrollo Próximo (Rojas, 2020).

Para la implementación efectiva de la mediación de la ZDP, que se resumió como la brecha que separa el nivel de desarrollo actual de un individuo y el nivel al que se aspira, es necesario proporcionar un andamiaje, que consiste en el respaldo brindado al docente para fomentar una reflexión sistemática en su práctica, siendo esta responsabilidad asumida por el mediador (Vásquez, 2023).

El sustento teórico del AP se encontró en el enfoque crítico reflexivo profesional de Donal Shön (1983) citado por Turpo et al. (2023), el cual implicó que el docente reflexione en y desde su práctica social. La práctica reflexiva no se limita a una

reflexión aislada, sino que implica un proceso constante de reflexiones intencionadas y llevadas a cabo de manera sistemática. La propuesta de Donald Schön se orienta hacia lo que comúnmente se conoce como formación continua o actualización constante, que se incluyó cursos de profesionalización. En este contexto, el profesional, particularmente el docente, que se compromete a estar en un proceso constante de renovación, se beneficia de la iniciativa de ayudar al docente acompañado a construir sus propios repertorios de competencias y habilidades, basándose en la continuidad.

Nittel y Meyer (2018) describieron el acompañamiento pedagógico como una forma de acción pedagógica y un elemento esencial del sistema educativo. Definen este concepto como un proceso que facilita la posibilidad de propiciar un entorno de aprendizaje más autónomo y participativo, donde los docentes actúen como facilitadores y guías promoviendo la reflexión y el desarrollo profesional continuo.

Kelly, et al. (2023) explicaron cómo las estrategias pedagógicas pueden apoyar el comportamiento, las emociones y la cognición de los estudiantes. El acompañamiento pedagógico se entiende aquí como una serie de enfoques pedagógicos que fomentan la claridad en la instrucción, la retroalimentación constructiva y el entusiasmo docente, lo cual mejora el compromiso y el rendimiento de los escolares en el aula.

El acompañamiento se caracteriza como un proceso de mediación formativa centrado en una relación de asistencia al acompañado, con el fin de promover la mejora profesional y emocional del docente para alcanzar una meta mediante un trabajo colaborativo. Con respecto al Consejo Nacional de Educación (2020), este proceso implica proporcionar apoyo constante, mediante el cual un individuo proporciona orientación continua al docente y al director en aspectos cruciales de su labor. Por otro lado, Rodríguez (2011) define el AP como la estrategia principal para proporcionar respaldo técnico y apoyo afectivo, moral y práctico. Este enfoque se orienta en la mejora de las habilidades de los educadores, a través de la provisión de apoyo técnico, el fomento del diálogo y la estimulación de la autoevaluación del maestro sobre su desempeño pedagógico y la administración escolar.

Dentro del Marco del mejor desempeño de la institución (MINEDU, 2020), específicamente en el ámbito del Dominio 2 titulado, se estableció que el director tiene

la responsabilidad de administrar la calidad de la educación en su I.E. Esto se consigue por parte de la aplicación de un acompañamiento organizado y continuo para los docentes, que incluye su participación en procesos de reflexión conjunta. El objetivo principal de estas acciones es alcanzar las metas de aprendizaje previamente establecidas. En otras palabras, al ofrecer apoyo constante y fomentar la reflexión en equipo, se busca mejorar el desempeño docente y asegurar que se logren los objetivos educativos deseados. Además, es tarea del equipo directivo promover y liderar una comunidad de aprendizaje entre los docentes, donde trabajen juntos, compartan ideas y estrategias, y se apoyen mutuamente; asimismo, fomentar la autoevaluación profesional para identificar áreas de mejora y fortalecer sus habilidades profesionales; y, finalmente, facilitar la formación continua a través de cursos, talleres y otras actividades educativas

El acompañamiento se describió como una intervención formativa dirigida a los docentes, la cual tiene como propósito mejorar las calificaciones de los educandos y fomentar, tanto de manera individual como grupal, el mejoramiento de las técnicas pedagógicas y el crecimiento profesional autónomo de los educadores (MINEDU, 2020). En este marco se consideraron las dimensiones del AP que son visita de aula, asesorías, grupo de interaprendizaje, taller, cursos y tutorías virtuales.

La primera dimensión denominada visita de aula es una estrategia que implicó tres momentos como la observación del desempeño del profesor en los análisis de los datos que facilita la apreciación de la observación y la reflexión con el docente que deriva en el establecimiento de compromisos de mejora. Tuvo como principales actores al docente y el directivo o quien realice las acciones de monitoreo en la I.E. Su finalidad es motivar a los profesores en sus labores educativas, específicamente en los cinco desempeños observados con el instrumento, para identificar fortalezas y aspectos de mejora, y plantear compromisos de mejora (MINEDU, 2020).

La ejecución de una visita al aula facilitó la interrelación entre el acompañante y el docente, implicando la observación y guía de la práctica pedagógica. Durante este proceso, se recogió evidencia sobre dicha práctica, identificando tanto sus aspectos positivos como las áreas de mejora, siguiendo los criterios establecidos, principalmente mediante herramientas de observación. A partir de esta evidencia, el acompañante organiza y prioriza los criterios para facilitar el diálogo y la reflexión del docente sobre su desempeño. Este enfoque orienta la identificación y

cuestionamiento de supuestos implícitos en la práctica del docente, ofreciendo retroalimentación basada en las áreas de mejora identificadas según los criterios previamente establecidos. La retroalimentación incorpora diversos ejemplos prácticos mediante la demostración (MINEDU, 2020).

La segunda dimensión denominada Asesorías fueron interacciones entre dos personas que sirven para trabajar focalizadamente en el desarrollo de un aspecto del desempeño docente o de la actualización. La asesoría es guiada por el directivo o quien haga de asesor y el docente asesorado. Se enfocó principalmente en el intercambio de ideas y ejemplos que contribuyen a generar nuevos aprendizajes. La asesoría pedagógica fomenta la interacción entre el acompañante y el profesor con el objetivo de mejorar las habilidades profesionales del educador, permitiéndole desempeñar su papel de manera eficiente en la enseñanza y aprendizaje. Esta asesoría implica fases que incluyeron apoyo socioemocional, análisis reflexivo de la práctica pedagógica y la implicación activa tanto del docente como del acompañante (MINEDU, 2020).

El diálogo reflexivo consistió en que el docente cuestiona y valora sus propias acciones y decisiones, a través de la formulación de preguntas precisas por parte de directivo, propiciando la reflexión acerca de las evidencias detectadas que reflejan las fortalezas y aspectos de mejora. Para Agreda y Pérez (2019) se trata de la interacción entre la persona que brinda el acompañamiento y la que recibe dicho acompañamiento, la cual conduce a una reflexión crítica sobre la propia práctica, generando así un proceso de autoformación y producción de conocimiento pedagógico.

La tercera dimensión se denominó grupo de interaprendizaje (GIA) y consiste en una reunión de docentes en la que se analizó situaciones educativas a partir de identificar prácticas asociadas estrictamente a los cinco desempeños del docente que se observan en la visita de aula. Se enfocó en compartir experiencias de la práctica docente con la finalidad de identificar acciones para fortalecer el vínculo entre enseñanza y aprendizaje. Puede convocar a grupos pequeños y tiene un carácter participativo y reflexivo. Tiene un facilitador que conduce el GIA. La norma técnica que establece pautas para la implementación del AP indica que el grupo de interaprendizaje tiene como objetivo compartir la información entre profesores, así como propiciar el análisis y la reflexión conjunta. Este proceso se fundamenta en la

información obtenida durante las visitas al aula. Además, se destacó que estos grupos colaboran en la reflexión colectiva y enriquecen los aprendizajes a partir de la experiencia compartida entre colegas (MINEDU, 2020).

La cuarta dimensión del mismo autor base, denominada taller consiste en una reunión en la que participan docentes y especialistas que presentan aspectos teóricos y prácticos de una temática en particular que no está únicamente vinculada a los cinco desempeños del docente que se observan en los monitoreos pues aborda otros temas de interés de la IE acorde a sus necesidades y características. Se enfocó en presentar información actualizada, útil y pertinente a las necesidades de la escuela y plantear sugerencias para la práctica educativa. Puede convocar a grupos grandes y debe tener carácter participativo y práctico. Tiene un facilitador que conduce el taller y fomenta las actividades que se realizan (lecturas, trabajos en grupos, dinámicas, presentaciones, etc.) para generar un aprendizaje puntual en dicho grupo de participantes (MINEDU, 2020).

Según las directrices del MINEDU (2020), el taller facilitó no solo reconocer y comprender los marcos conceptuales como pedagógicos; sino también explorarlos a profundidad y reflexionar sobre cómo se aplican en la práctica educativa.

Con respecto a la quinta dimensión, denominado cursos y tutorías virtuales, son acciones formativas orientadas a los docentes que desean aprender sobre un tema en particular o aplicación de una metodología. Se encuentran formulados de manera virtual por alguna institución especializada, por ejemplo, PerúEduca. Pueden ser sugeridos por el directivo de la I.E, pero son de carácter voluntario y quien se inscriba en ellos lo realiza de acuerdo a sus tiempos y ritmos de aprendizaje, así como sus responsabilidades. Los cursos y tutorías virtuales desempeñan un rol esencial en fortalecer la comprensión y ampliar los marcos teóricos, así como los conocimientos disciplinarios y didácticos necesarios para los docentes (MINEDU, 2020).

En cuanto a la variable SL la teoría del autor Herzberg sobre la Motivación-Higiene de enunciada en 1959 sugirió que la satisfacción docente está influenciada por factores motivacionales (como el reconocimiento, la responsabilidad y el avance) y factores higiénicos (como las condiciones de trabajo y el salario). En el contexto de la satisfacción docente, la teoría de Herzberg propuso que el hecho de abordar aspectos relacionados con la naturaleza del trabajo puede generar satisfacción

intrínseca en los docentes. Esto implica proporcionar oportunidades para el reconocimiento, el logro personal, la responsabilidad y el avance profesional. Por otro lado, los factores extrínsecos como el salario pueden evitar la insatisfacción, pero no necesariamente aumentarán la satisfacción si están presentes en niveles adecuados (Robbins y Judge, 2022).

El Modelo de Ajuste de Trabajo-Individuo (JDI), desarrollado por Hackman y Oldham, es un marco conceptual ampliamente empleado para comprender y evaluar la satisfacción laboral. Este modelo postuló que la SL está determinada por la percepción del trabajador sobre la correspondencia entre las características del trabajo y sus propias habilidades, necesidades y valores (Cortéz et al, 2023). Según el JDI, existen cinco atributos clave del trabajo que afectan la satisfacción laboral: las habilidades variadas requeridas, la identidad y significancia de la tarea, la autonomía y la retroalimentación. La gama de habilidades hace referencia al grado en que el trabajo demanda el uso de diversas habilidades y capacidades. De igual manera, la identidad de la tarea se refiere a la claridad y relevancia del trabajo en relación con el producto final. La significancia de la tarea se refiere a la percepción de la importancia del trabajo en la organización y en la sociedad en general. La autonomía se refiere al nivel de control que tiene el trabajador sobre la planificación y ejecución de sus labores (Castro et al, 2021).

El JDI plantea que cuando las características del trabajo se alinean con las necesidades y valores del individuo, se experimenta un mayor nivel de SL. Por ejemplo, un trabajo que requiere una variedad de habilidades, tiene un propósito claro y permite cierto grado de autonomía y retroalimentación tiende a generar mayor satisfacción entre los trabajadores (Valero et al, 2022). En contraste, si las características del trabajo no satisfacen las necesidades y valores del individuo, es más probable que experimente insatisfacción laboral y desmotivación. El JDI ofrece un marco útil para identificar áreas de mejora en el diseño del trabajo, lo que puede contribuir a promover un mayor nivel de SL por parte del equipo docente (De los Heros et al, 2020).

El Modelo de Satisfacción Docente de Ingersoll (2021), se enfocó en los elementos que impactan en la SL de los maestros. Este modelo identifica tres dimensiones principales que influyen en la SL de los educadores: la eficacia del maestro, el apoyo administrativo y la colaboración entre colegas. La eficacia del

maestro se refiere a la percepción que tiene el docente sobre su capacidad para influir positivamente en su aprendizaje y lograr dichos objetivos educativos. Cuando los maestros se sienten eficaces en su labor, es más probable que experimenten SL ya que percibieron que están teniendo un impacto significativo en la educación de sus alumnos (Burroughs et al., 2020).

El apoyo administrativo constituyó otro factor fundamental que influye con respecto a la SL de los profesores. Esto abarca el respaldo y la dirección ofrecidos por la administración escolar en términos de políticas, recursos y desarrollo profesional. Cuando los educadores reciben un sólido respaldo por parte de la administración, se sienten valorados y reconocidos, lo que contribuye positivamente a su satisfacción laboral (Martínez y McAbee, 2020). Además, un liderazgo efectivo puede generar un entorno de trabajo positivo y colaborativo que fomente el bienestar emocional y la motivación de los maestros (Seje et al, 2021).

La SL de los docentes escolares ha sido un concepto complejo que abarca la percepción global que los profesores tienen sobre su trabajo, su entorno laboral (Williams y Gómez, 2021). Se refiere al grado de experiencia que tienen los educadores al momento de experimentar el bienestar y satisfacción en sus labores profesionales, considerando diversos aspectos como el ambiente laboral, la remuneración, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional. Esta satisfacción no solo se limita a la satisfacción intrínseca que el docente pueda obtener de su labor pedagógica, sino que también incluye aspectos extrínsecos como el clima organizacional, las relaciones interpersonales con colegas y directivos, y el apoyo institucional hacia su labor docente (Martínez, 2017).

La SL fue fundamental para el adecuado funcionamiento del sistema educativo, ya que incide con la enseñanza y los aprendizajes (Castro et al, 2021). Cuando los docentes están satisfechos con su trabajo, tienden a sentirse más comprometidos con su labor, lo que se tradujo en un mejor desempeño académico de los estudiantes, una mayor retención del personal docente y una menor rotación laboral. Además, la satisfacción laboral de los docentes influye en su bienestar emocional y su motivación para seguir creciendo profesionalmente, lo que repercute en la construcción de un ambiente escolar más positivo y enriquecedor para toda la comunidad educativa.

La SL de los docentes se vio influenciada por una variedad de características que abarcaron tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos de su trabajo (Cortés et al, 2023). En primer lugar, las relaciones interpersonales juegan un papel crucial en los directivos, estudiantes y padres influye significativamente en cómo percibieron su entorno laboral. Un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, donde se fomente el compañerismo y se reconozca el esfuerzo y la contribución de cada miembro del equipo, contribuye positivamente a la satisfacción laboral (Cortez, 2023).

Otro aspecto importante es el nivel de autonomía y control que tienen los docentes sobre su trabajo. Cuando los profesores tienen la libertad para tomar decisiones pedagógicas, diseñar actividades y evaluar el progreso de sus estudiantes de acuerdo con su estilo y enfoque pedagógico, tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral (Valero et al, 2022). La sensación de tener control sobre su trabajo les permite sentirse más comprometidos y motivados, ya que se sienten valorados y respetados como profesionales. Además, las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal son determinantes en la SL de los profesores y escolares. La posibilidad de participar en programas de formación continua, asistir a conferencias, talleres y seminarios, así como acceder a recursos y herramientas que les permitan mejorar sus habilidades y competencias profesionales, contribuye a su sentido de realización y satisfacción en el trabajo (De los Heros et al, 2020).

La importancia de la SL de los docentes escolares radicó en su profundo impacto en el funcionamiento y la calidad global del sistema educativo. Los docentes desempeñan un papel crucial en la formación y el desarrollo de los estudiantes, y su nivel de SL influye directamente en la manera en que realizan esta tarea (Cortez et al, 2021). Cuando los docentes están satisfechos con su trabajo, tienden a estar más comprometidos y motivados, lo que se tradujo en un mejor desenvolvimiento de los educandos. La SL de los docentes también está asociada con una menor tasa de absentismo y rotación laboral, lo que garantiza una mayor estabilidad y continuidad en la enseñanza (Álvarez, 2020).

Además, la satisfacción laboral de los docentes tuvo una influencia en el clima escolar. Un cuerpo docente satisfecho contribuye a la construcción de un ambiente escolar positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, colaboración entre colegas y un sentido de comunidad (Salessi, 2022).

Existen diversas estrategias que pueden implementarse para mejorar la SL de los docentes escolares. En primer lugar, es fundamental crear una atmósfera de trabajo donde todos colaboren. Esto implicó incentivar la comunicación abierta y el respeto mutuo entre el personal docente y administrativo, así como promover relaciones interpersonales saludables entre los colegas (Sarmiento et al, 2020). Además, es importante brindar apoyo emocional y profesional a los docentes, reconociendo y valorando su trabajo y ofreciendo canales efectivos para resolver conflictos y problemas laborales.

Otra estrategia clave fue proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal. Los educadores valoran enormemente las oportunidades de aprendizaje continuo y de mejora en sus habilidades pedagógicas y profesionales. Por lo tanto, las instituciones educativas deben invertir en talleres de formación para que aborden las necesidades específicas de los docentes y promuevan su crecimiento profesional (Hernández y Azahuanche, 2021). Estas oportunidades pueden incluir talleres, conferencias, cursos de actualización, mentorías y participación en comunidades de práctica. Al invertir en el desarrollo profesional de los docentes, las instituciones no solo mejoran su capacidad para ofrecer una enseñanza de calidad, sino que también demuestran su compromiso con el crecimiento y el bienestar de su personal, lo que a su vez aumenta la satisfacción laboral (Delgado y Gahona, 2022).

Palma (2004) definió la SL como el nivel de bienestar que experimenta un individuo en relación con diversos aspectos de su trabajo. Aquella medida se basa en la percepción subjetiva del empleado sobre diferentes aspectos de su entorno laboral, que incluyeron condiciones físicas, beneficios, políticas administrativas y la relación con la autoridad.

Las dimensiones de la SL de Palma (2004) se pudo generalizar a los docentes; ya que también son empleados que experimentan diferentes aspectos del entorno laboral y su experiencia profesional. Estas dimensiones son: a) Condiciones físicas y/o materiales, los docentes también valoran la comodidad física del lugar de trabajo, la calidad de los materiales educativos, la seguridad en el entorno escolar y la organización del espacio físico para enseñar y aprender. b) Beneficios laborales y/o remunerativos, los profesores consideraron importante la remuneración y los beneficios adicionales que reciben por su trabajo, así como el reconocimiento de su

labor profesional. c) Políticas administrativas, las políticas educativas y las normativas de la institución escolar afectan directamente la experiencia laboral de los docentes, que incluyeron aspecto de evaluación del desempeño. d) Relaciones sociales es crucial para la satisfacción docente, ya que influye en el clima escolar, la colaboración entre colegas, el apoyo del equipo directivo y la comunicación efectiva con los educandos y sus padres. e) Desarrollo personal, los maestros valoran las oportunidades de crecimiento profesional, la formación continua, los programas de desarrollo docente y las posibilidades de ascenso dentro de la carrera docente. f) Desempeño de tareas, la percepción de los docentes sobre la variedad, el significado y la autonomía de las tareas que realizan en su labor educativa influye en su SL, así como su capacidad para impartir una enseñanza de calidad. g) Vínculo con la autoridad, el sentir de los educadores sobre la autoridad educativa, que se incluyó el liderazgo escolar y el reconocimiento, también afecta su SL y su compromiso con la institución educativa.

Como hipótesis general se planteó que existe relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de las instituciones educativas públicas de la RED 9, UGEL Ventanilla, año 2024. Y como específicas, se planteó que: existe relación entre la visita de aula, asesorías, grupos de interaprendizaje, talleres, cursos y tutoriales virtuales del acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de las instituciones educativas públicas de la RED 9, UGEL Ventanilla en el año 2024.

II. METODOLOGÍA

Para este estudio se consideró como básica. De acuerdo a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), este tipo indagación pretendió la profundización del conocimiento teórico. No se va más allá ni a usos prácticos inmediatos ni a innovaciones de proceso y mucho menos de producto (OCDE, 2018). Lo argumentado no le resta valor a la investigación básica como principal flujo de una posterior investigación aplicada. Es sabido que los aportes de este tipo fueron, básicamente, diagnósticos, revisiones y verificaciones.

El presente estudio tuvo un enfoque de investigación de naturaleza cuantitativa (Hernández y Mendoza, 2018), ya que presentó información numérica mediante la expresión de tablas y gráficos en porcentajes. Su diseño se caracteriza como no experimental (Arias et al., 2022), por lo que no se manipuló ninguna variable. En términos del nivel de investigación, se clasifica como correlacional, es decir que pretendió ver el grado de relación entre dos variables, así como también esta investigación fue transversal en cuanto a su temporalidad (Medina et al., 2023), debido a que solo se evaluó una sola vez a la variable.

El AP se conceptualizó como una intervención en la formación de los docentes que busca mejorar las calificaciones de los estudiantes, así como fomentar tanto individual como colectivamente el progreso en la práctica pedagógica y el desarrollo autónomo en la carrera docente (MINEDU, 2020). En cuanto a la definición operacional del AP, la variable se operativizó en cinco dimensiones: visitas de aula, asesorías, grupos de interaprendizaje, talleres y cursos, y tutorías virtuales. Además, se medirá con la escala de Likert, que constó de 25 ítems.

Por otro lado, Palma (2004) se refirió a la satisfacción laboral (SL) como el nivel de satisfacción o bienestar que experimenta un individuo en relación con diversos aspectos de su trabajo. Esta medida se fundamenta en la percepción subjetiva del empleado sobre varios aspectos de su entorno laboral, incluidos las condiciones físicas, los beneficios, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal y la interacción con las autoridades. De manera complementaria, la definición operacional de la satisfacción docente se centra en la opinión del docente sobre las dimensiones de condiciones materiales y beneficios laborales; políticas, relaciones y desarrollo

personal; así como desempeño y relación con la autoridad. Esta variable se midió a través de una escala de Likert con 36 ítems que valoró la opinión del docente.

La población fue de 110 docentes de educación primaria de las I.E. de la Red 09 de Ventanilla. La selección de los docentes para la muestra (86 docentes) se realizó de manera probabilística (anexo 3). Los profesores se caracterizan por ser en su gran mayoría nombrados y viven en zonas urbanas. De acuerdo con Guillén et al. (2020), la población se define como el conjunto de todos los casos que cumplen con ciertas especificaciones. Es fundamental que estas poblaciones estén claramente delimitadas por sus características en términos de contenido, ubicación y tiempo, además de ser accesibles. Asimismo, la población consiste en un grupo amplio y completo de individuos, elementos o unidades que comparten características comunes y observables.

En el enfoque cuantitativo, las muestras probabilísticas garantizan que los elementos de la población pueden ser elegidos conformando la muestra a través de un proceso estadístico, la cual está claramente definida y delimitada previamente como un subconjunto específico de interés poblacional. Es esencial que esta muestra represente fielmente a toda la población, como indican Hernández y Mendoza (2018). Se determinó la muestra, mediante la fórmula de muestras finitas con un margen de error del 5%, teniendo como resultado 86 docentes de educación primaria de la RED 9 UGEL Ventanilla, considerando una población de 110 sujetos. Por otro lado, el muestreo probabilístico permite seleccionar de acuerdo a la fórmula estadística empleada de la población total, otorgando una muestra representativa a evaluar, según Arias et al. (2022).

En cuanto a la recopilación de la información se empleó la técnica de la encuesta, reconocida por su estructura confiable y capacidad para gestionar grandes volúmenes de información en investigación social, como señalan Medina et al. (2023). El instrumento seleccionado para esta tarea fue el cuestionario, el cual se define comúnmente como un registro de información que consta de preguntas o ítems relacionados según la definición de Arias et al. (2022). A continuación, la descripción de los instrumentos seleccionados para el recojo de datos:

El cuestionario sobre el AP, elaborado por Meza Castañeda (2021), fue utilizado en este estudio sin modificaciones. Este instrumento se fundamentó en los

materiales de orientación del Ministerio de Educación y se divide en cinco dimensiones: visitas en el aula (ítems 1-5), grupos de interaprendizaje (ítems 6-10), talleres de actualización (ítems 11-15), asesoría pedagógica (ítems 16-20) y cursos tutoriales virtuales (ítems 21-25). La escala de medición del cuestionario varía desde nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4, hasta siempre=5. El cuestionario cuenta con validez de contenido, respaldada por juicio de expertos realizado por el autor, y su confiabilidad fue verificada nuevamente en este estudio mediante una prueba piloto con 16 docentes, obteniéndose un 0.956, indicando una alta confiabilidad. Los niveles de evaluación del instrumento son: eficiente (106-121), regular (90-105) y deficiente (41-89).

Por otro lado, la satisfacción docente fue medida con la Escala de SL elaborada por Sonia Palma, pero adaptada por Cabrera (2020). Tiene 36 ítems politómicos y tres dimensiones: condiciones materiales-beneficios laborales (ítems 1, 13, 21, 28, 32, 2, 7, 14, 22), políticas, relaciones y desarrollo personal (ítems 8, 15, 17, 23, 33, 3, 9, 16, 24, 4, 10, 18, 25, 29, 34), y desempeño y relación con la autoridad (ítems 5, 11, 19, 26, 30, 35, 6, 12, 20, 27, 31, 36). Teniendo como opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo=1, en desacuerdo= 2, indeciso=3, de acuerdo= 4, totalmente de acuerdo= 5. Presenta un baremo de Alta (153-172), Moderada (133-152) y Baja (72-132). La validez de contenido fue valorada por expertos informantes, así como también se realizó nuevamente la confiabilidad para la aplicación de esta investigación, mediante una prueba piloto de 16 docentes (similares a la muestra) obteniéndose así un 0.879, lo cual se determina como confiable.

Los resultados descriptivos e inferenciales fueron producto del análisis estadístico. Para lo descriptivo se utilizaron tablas que evidencien los hallazgos de los constructos. Para lo inferencial se realizó la prueba de normalidad teniendo como resultado datos no paramétricos, procediendo a realizar la correlación de Spearman. Para la realización de las pruebas de hipótesis se basó en esta regla de decisión: si el p-valor es mayor que 0,05 se cuestiona la hipótesis de la investigadora. Por el contrario, si es menor o igual a 0,05 entonces sí tiene lugar la relación estadísticamente significativa.

Por último, este estudio consideró el código de ética de la mencionada universidad, ya que las encuestas se realizaron de manera anónima y que la recopilación de datos se efectuó mediante un formulario de Google de forma virtual.

Se respetó rigurosamente las directrices establecidas por la Universidad, garantizando el respeto y la integridad hacia los docentes, así como también se cumplió las normas éticas de investigación. También se tomó en cuenta a la Asociación Psicológica Americana APA (2020), que siguió este estudio de acuerdo a las normas de redacción y publicación, por lo tanto, se cumplió con los establecimientos de formato y estructura del informe, como también se realizaron las citas de acuerdo con el tipo y formato del documento, que conservó la autenticidad de la investigación. Por último, cabe resaltar que este estudio cumple con las normativas del reporte de similitud turnitin por lo que no hay copia.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

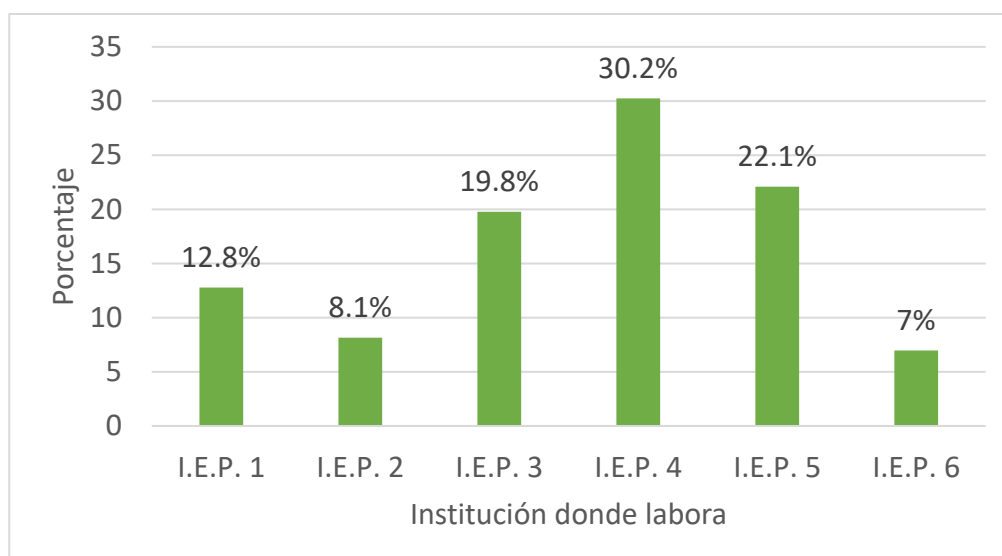
Tabla 1

Centro de labores de los docentes participantes.

Instituciones Educativas Públicas	Frecuencia	Porcentaje
I.E.P. 1	11	12,8%
I.E.P. 2	7	8,1%
I.E.P. 3	17	19,8%
I.E.P. 4	26	30,2%
I.E.P. 5	19	22,1%
I.E.P. 6	6	7,0%
Total	86	100,0

Figura 1

Centro de labores de los docentes



En concordancia con la tabla 1 se evidenció que existe una menor participación de los docentes de la I.E.P 6 (7%), así como también se halló que en la I.E.P 2 una menor participación en este estudio, esto se debe a que la mayoría de docentes de dichas instituciones no cuenta con el tiempo suficiente y tiene demasiados trabajos, así como también algunos no desean brindar su opinión debido a que pueden verse perjudicados en su centro de labores.

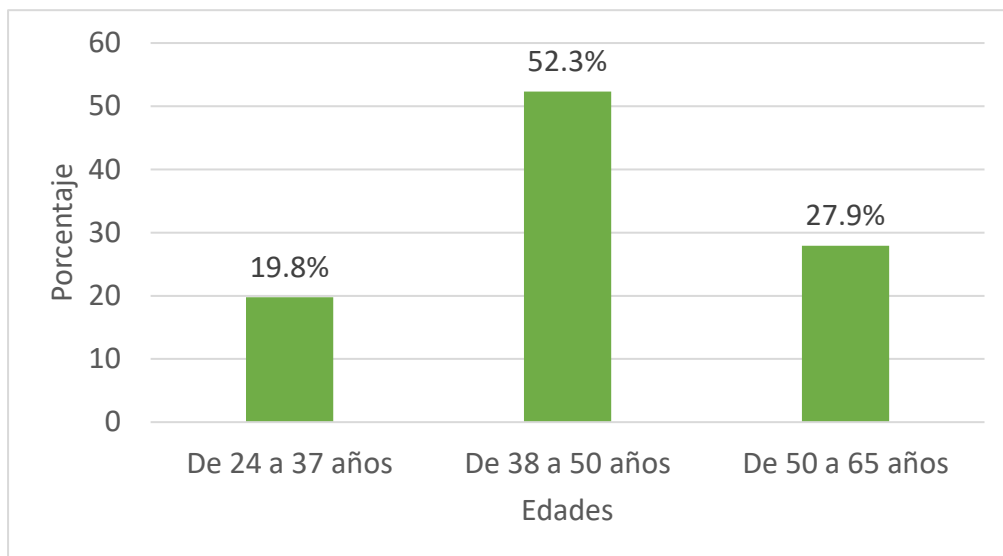
Tabla 2

Edad

Edades	Frecuencia	Porcentaje
De 24 a 37 años	17	19,8%
De 38 a 50 años	45	52,3%
De 50 a 65 años	24	27,9%
Total	86	100%

Figura 2

Muestra en porcentajes de las edades de los docentes



Con respecto a la tabla 2 se halló que el 19.8% tienen de 24 a 37 años, por lo que se infiere que la menor cantidad está representada por docentes jóvenes y adultos diferencia del 27.9% que tienen de 50 a 65 años que son de adultos y adultos mayores.

Tabla 3

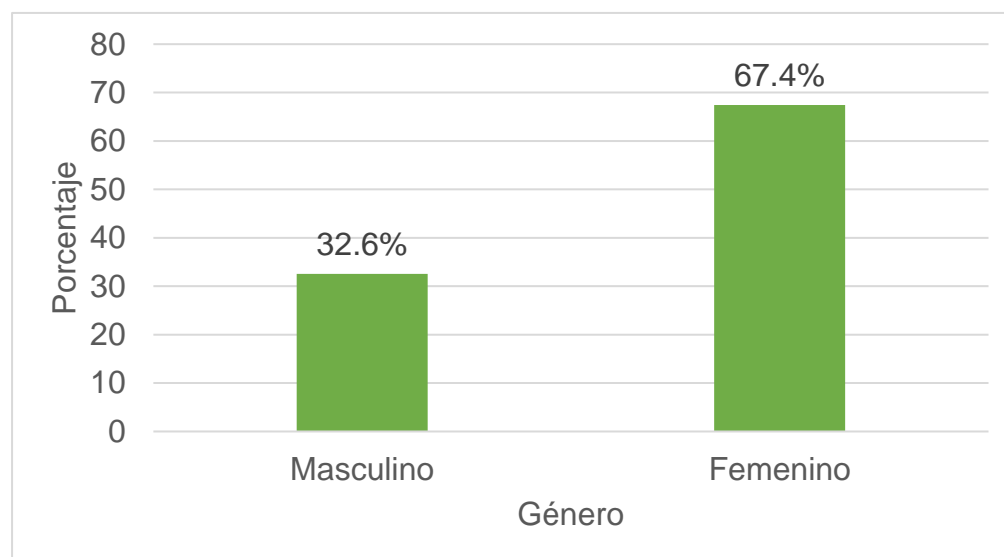
Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	28	32,6%
Femenino	58	67,4%
Total	86	100%

Nota: Análisis estadístico SPSS.v27 (2024).

Figura 3

Muestra en porcentajes por género



A continuación, se presenta la tabla 3 hallándose que el 67.4% de docentes está representado por el género femenino, siendo este el género que tiene mayor predominio en las 6 instituciones educativas evaluadas.

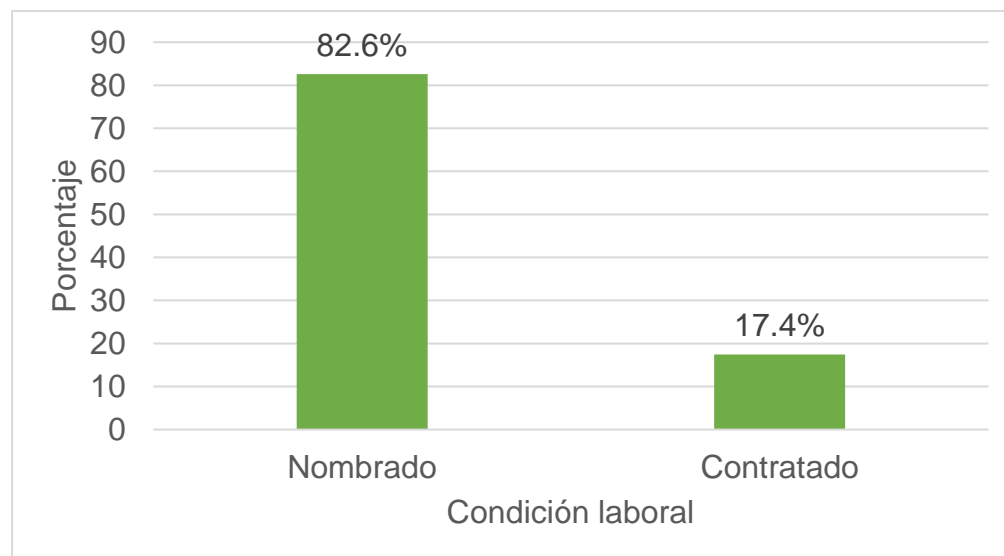
Tabla 4

Condición laboral

Condición	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	71	82.6%
Contratado	15	17.4%
Total	86	100%

Figura 4

Muestra en porcentajes de su condición laboral



De acuerdo a la tabla 4 se halló que en su mayoría de los docentes son nombrados (82.6%) a diferencia del 17.4% que son contratados. Estos hallazgos dan a conocer que existen más docentes nombrados en las 6 I.E de Ventanilla.

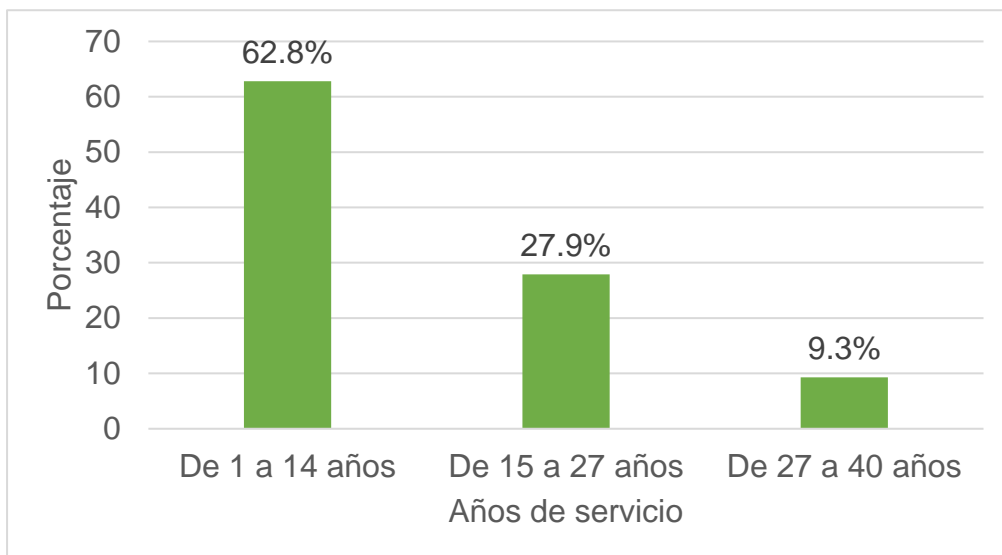
Tabla 5

Años de servicio

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 14	54	62,8%
De 15 a 27	24	27,9%
De 27 a 40	8	9,3%
Total	86	100,0

Figura 5

Distribución en porcentajes por años de servicio



En la tabla 5 se halló que los profesores que laboran en las I.E.P de la Red 9 de Ventanilla se encuentran entre 1 a 14 años de servicio (62.8%), es decir, los que tienen alto porcentaje son los que tienen menos años de servicio, ya que a diferencia del 9.3% de docentes que tienen de 27 a 40 años de servicio.

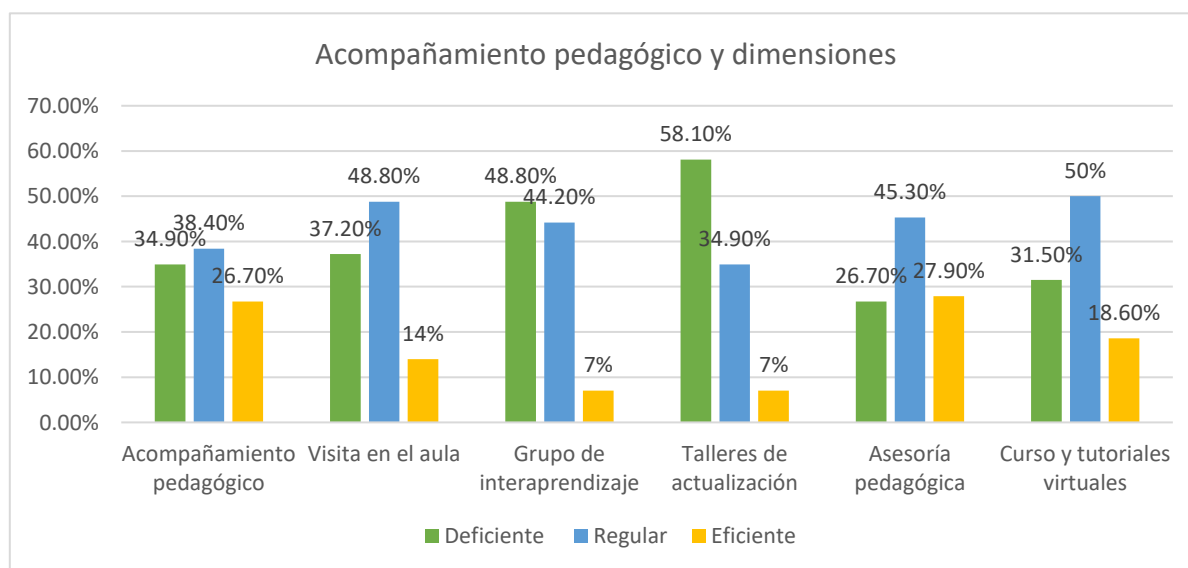
Tabla 6

Acompañamiento pedagógico y dimensiones

Variable y dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
V1: Acompañamiento pedagógico	30	34.9%	33	38.4%	23	26.7%	86	100%
D1: Visita en el aula	32	37.2%	42	48.8%	12	14%	86	100%
D2: Grupo de interaprendizaje	42	48.8%	38	44.2%	6	7%	86	100%
D3: Talleres de actualización	50	58.1%	30	34.9%	6	7%	86	100%
D4: Asesoría pedagógica	23	26.7%	39	45.3%	24	27.9%	86	100%
D:5 Curso y tutoriales virtuales	27	31.5%	43	50%	16	18.6%	86	100%

Figura 6

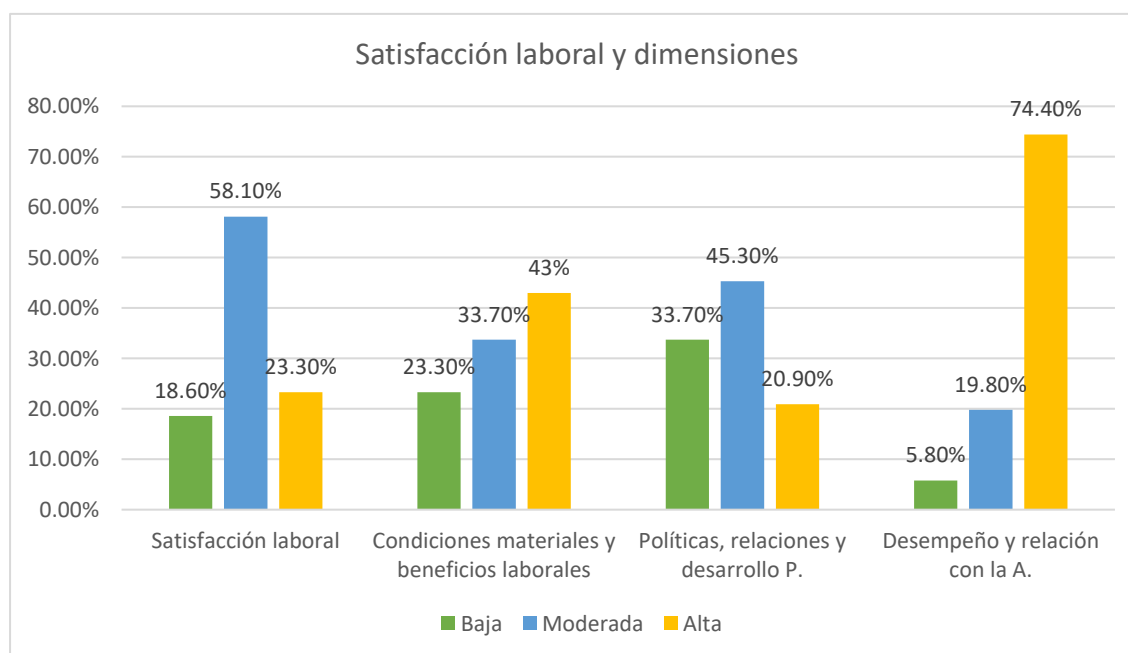
AP y sus dimensiones



A partir de la tabla 6 se evidenció que en el AP en 38.4% consideró regular la asesoría, apoyo y guía con el objetivo de mejorar las prácticas educativas. Se halló que el 7% de las dimensiones del grupo de interaprendizaje y talleres de actualización considera que es eficiente, esto quiere dar a conocer que solo en pocos decentes mencionan que está bien sesiones compartidas entre el acompañante y acompañado, beneficia en los resultados de enseñanza aprendizaje, así como también consideraron que es eficiente los talleres tienen como objetivo incrementar las competencias a nivel profesional.

Tabla 7*Satisfacción laboral*

	Baja		Moderada		Alta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
V2: Satisfacción laboral	16	18.6%	50	58.1%	20	23.3%	86	100%
D1: Condiciones materiales y beneficios laborales.	20	23.3%	29	33.7%	37	43%	86	100%
D2: Políticas, relaciones y desarrollo personal.	29	33.7%	39	45.3%	18	20.9%	86	100%
D3: Desempeño y relación con la autoridad.	5	5.8%	17	19.8%	64	74.4%	86	100%

Figura 7*Satisfacción laboral y dimensiones*

A partir de la tabla 7 se encontró que el 18.6% de los docentes presentaba niveles bajos de satisfacción laboral (SL). Esto indica que estos docentes no estaban contentos ni satisfechos con su trabajo, debido a una variedad de factores que afectaban su bienestar, como las condiciones materiales, los beneficios laborales y las políticas de la institución. Solo un porcentaje bajo (5.8%) obtuvieron los docentes en la dimensión desempeño y relación con la autoridad, estos resultados quieren decir que en las preguntas donde se menciona que no se sienten bien a gusto con las

autoridades y el desempeño de la institución hubo puntuaciones bajas. Por lo concerniente a las dimensiones de condiciones materiales y políticas de la institución se obtuvieron niveles moderados (43%) y altos (45.3%) lo que implicó que dichos docentes consideraron que tienen buena SL debido a las condiciones de las aulas y su lugar de trabajo, así como también se siente a gusto con las normas y reglas impartidas por la institución.

Tabla 8

Tablas de contingencia del AP y la SL

		Niveles Satisfacción Laboral				
		Baja	Moderada	Alta	Total	
Acompañamiento pedagógico	Deficiente	10	16	4	30	
	% del total	11,6%	18,6%	4,7%	34,9%	
	Regular	6	21	6	33	
	% del total	7,0%	24,4%	7,0%	38,4%	
	Eficiente	0	13	10	23	
	% del total	0,0%	15,1%	11,6%	26,7%	
Total		16	50	20	86	
		% del total	18,6%	58,1%	23,3%	100,0%

Con respecto a la tabla de contingencia 8 se halló que la mayor concentración de docentes se encuentra en los niveles regulares de AP y niveles moderados de SL (24.4%; n=21), así como también otro porcentaje alto se encuentra en aquellos docentes que percibieron que el AP es deficiente y que a la vez presentan niveles moderados de SL (18.6%; n=16).

Tabla 9*Tabla de contingencia de los años de servicio y la SL*

			Niveles Satisfacción Laboral			
			Baja	Moderada	Alta	Total
Años de servicio	De 1 a 14 años	Recuento	9	31	14	54
		% del total	10,5%	36,0%	16,3%	62,8%
	De 15 a 27 años	Recuento	5	13	6	24
		% del total	5,8%	15,1%	7,0%	27,9%
	De 27 a 40 años	Recuento	2	6	0	8
		% del total	2,3%	7,0%	0,0%	9,3%
Total		Recuento	16	50	20	86
		% del total	18,6%	58,1%	23,3%	100,0%

Con respecto a la tabla de contingencia 9 se halló que la mayor concentración de docentes que tiene de 1 a 14 años de servicio presenta niveles moderados y altos de SL (36% y 16.3%), así como también otro porcentaje que se encuentra en aquellos docentes que tienen de 15 a 27 años de servicio tienen moderados niveles de SL. Todos estos hallazgos sugirieron que a medida que los docentes presentan más años de servicio, su SL va disminuyendo.

3.2. Análisis inferencial

3.2.1 Prueba de normalidad

Se consideró que:

H₀: Los valores son simétricos

H₁: Los valores NO son simétricos

Tabla 10 Análisis de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Acompañamiento pedagógico	0,967	86	0,013
D1 Visitas en el aula	0,966	86	0,001
D2 Grupos de interaprendizaje	0,959	86	0,010
D3 Talleres de actualización	0,971	86	0,002
D4 Asesoría pedagógica	0,927	86	0,001
D5 Cursos tutoriales virtuales	0,955	86	0,002
Satisfacción laboral	0,967	86	0,200
D1 Beneficios laborales	0,974	86	0,007
D2 Políticas, relaciones y desarrollo personal	0,985	86	0,177
D3 Desempeño y relación con la autoridad	0,927	86	0,004

Nota: Análisis estadístico SPSS.v.27 (2024)

A partir de la tabla 10 se observó las pruebas de normalidad para las variables y sus dimensiones. Debido a que la mayoría obtuvo una sig. menor al 5% a diferencia del constructo satisfacción laboral, por consiguiente, se estableció que los datos siguen una distribución no paramétrica. Por criterio estadístico, se procedió a emplear la prueba de correlación de la Spearman.

3.2.2. Pruebas de Hipótesis

H₀: No existe relación entre el AP y la SL.

H₁: Existe relación entre el AP y la SL.

Tabla 11*Correlación de Spearman de las variables y dimensiones*

		V1 AP	V1 D1	V1 D2	V1 D3	V1 D4	V1 D5
Satisfacción laboral	Coefficiente de Spearman	0,365**	0,349**	0,355**	0,826**	0,353**	0,308**
	Sig. (bilateral)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	0.004
	N	86	86	86	86	86	86

Conforme a la tabla 11, se evidenció las correlaciones, donde la significancia (p) es menor a 0.05 en todos los casos. Esto permite rechazar las hipótesis nulas planteadas en este estudio, indicando que existe suficiente evidencia estadística que existió una relación entre el AP y SL. Los valores de Rho de Spearman fueron los siguientes: 0.365 entre SL y AP, 0.349 entre SL y V1D1, 0.355 entre SL y V1D2, 0.826 entre SL y V1D3, 0.353 entre SL y V1D4, y 0.308 entre SL y V1D5. Se destacó que solo la correlación entre la dimensión Talleres de Actualización y la SL alcanzó una Rho = 0.826, clasificándose una correlación positiva alta (Martínez y Campos, 2015), en contraste con las demás correlaciones que presentan una correlación positiva baja.

VI. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general sustentado en este estudio, fue determinar la relación entre el AP y la SL. Por lo que se tuvo como resultado, que existe relación directa entre el AP y la SL ($Rho=0.365$; $p=<0.001$). El resultado obtenido confirma que existe una relación directa entre las variables. Esto significa que a medida que se incrementa el AP, también aumenta la SL de los docentes. La relación directa indica que los profesores que reciben más apoyo y orientación pedagógica tienden a sentirse más satisfechos en su trabajo. Este hallazgo es significativo porque resalta lo importante que es el AP para incrementar la SL de los docentes.

Resultados similares se evidencian en Palma (2021), que examinó la relación entre el AP y la SL de los docentes en una escuela de Educación Básica de la ciudad de Piura. En cuanto a la conclusión del estudio sobre la relación entre el AP y la SL, se determinó que existe una relación directa entre ambas variables, es decir que un mayor nivel de AP también existirá un aumento en la SL en los docentes. Asimismo, esta correlación a pesar que fue baja es significativa, pero cabe resaltar que este nivel de relación fue porque se obtuvo puntuaciones bajas en ambas variables, pero a pesar de ello si hubo correlación, ya que mientras exista un incremento en la variable AP, también existirá buenos niveles en la variable SL.

También estos resultados similares se evidencian en Sotomayor (2020) que examinó la relación entre las variables del AP y la SL en docentes de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019, con una muestra similar a la nuestra, pero un cuestionario diferente que consta de cuatro dimensiones. Dicha investigación se evidenció relación entre el AP y la SL ($Rho= 0.872$; $p=0.000$), es decir que el AP influye positivamente en la SL de los docentes, así como también una alta correlación en estos resultados, se debe a que se obtuvo puntuaciones máximas en ambas variables, así como también existió puntuaciones mínimas en ambas variables.

Todos estos resultados se contrastan a nivel teórico por el autor Morris (2024) que, en su investigación sobre la motivación y SL de los docentes, destacó que el AP, que se incluyó factores como la formación continua y el apoyo en el desarrollo de habilidades, tiene un impacto significativo en la SL de los maestros. Así como también lo expone la UNESCO (2019b) sobre el AP que sirve como estrategia de formación docente en Perú, mencionando que este tipo de acompañamiento tiene un impacto significativo en la SL, así como también el AP no solo mejora las competencias

docentes, sino que también incrementa la motivación y el bienestar de los profesores al sentirse apoyados y reconocidos en su práctica profesional.

Para el objetivo específico 1 planteado en la presente investigación, fue determinar que la relación entre la dimensión visita del aula del AP y la SL. Por lo que se tuvo como resultado, que existe relación directa entre la visita en el aula y la SL ($Rho=0.349$; $p=<0.001$). Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. Estos resultados obtenidos confirman que hay una relación directa entre la visita al aula y la SL de los docentes, por lo que significa que cuando los docentes reciben visitas en el aula como parte del AP, su SL tiende a aumentar. La relación directa implicó que, a mayor frecuencia y calidad de las visitas al aula, mayor es la SL reportada por los docentes. Este hallazgo subraya la importancia de las visitas al aula como una práctica efectiva de AP. Las visitas no solo ofrecen a los docentes retroalimentación constructiva y apoyo directo en su entorno de trabajo, sino que también les brindan un sentido de reconocimiento y valoración, lo cual contribuye significativamente a su bienestar y satisfacción en el trabajo.

Hallazgos similares se evidencian en Albino (2019) que llegó también a la conclusión de que existe una relación significativa entre la dimensión de visitas al aula del AP y la SL en docentes de nivel primaria en una Institución Educativa ubicada en San Martín de Porres. Esta relación se describe como positiva y débil, con un coeficiente de correlación de $Rho=0,323$ y un valor p de 0,001, lo cual indica que, si las visitas al aula se hicieron de manera periódica, también se incrementará el nivel de SL en los docentes.

Todos estos resultados se contrastan a nivel teórico por el autor Vicente et al. (2019) en su análisis sobre la SL, que destacó que las visitas al aula, cuando se realizan de manera adecuada, generan un clima motivacional positivo y refuerzan la autoestima y la motivación del docente, contribuyendo significativamente a su SL. Dicho autor resalta que el apoyo social y el entorno educativo son fundamentales para el bienestar y la satisfacción de los docentes en su trabajo. Así como también en el artículo de Fang (2023) resalta que un ambiente escolar positivo, que incluye visitas al aula y un buen clima organizacional, influye directamente en la SL de los docentes. La percepción positiva del entorno escolar y el apoyo constante de los administradores y colegas aumentan la motivación y la satisfacción de los docentes.

En cuanto al objetivo específico 2 planteado en la presente investigación, fue determinar la relación entre la dimensión grupos de interaprendizaje del AP y la SL. Por lo que se tuvo como resultado, que existe relación directa entre los grupos de interaprendizaje y la SL ($Rho=0.355$; $p=<0.001$). Por lo tanto, significa que la participación en estos grupos tiene un impacto positivo en la percepción y bienestar laboral de los docentes. Este hallazgo sugirió fortalecer los grupos de interaprendizaje, ya que podría ser una estrategia eficaz para mejorar el ambiente laboral y el rendimiento educativo en la región.

Resultados similares se evidencian en Echevarría y Sánchez (2021) quienes evaluaron las principales variables que afectan la satisfacción de los docentes en España. Evidenciándose que los grupos de interaprendizaje del AP y la SL de los docentes presentan relación. Es decir que los resultados de la investigación indican que la participación en estos grupos influye positivamente en la percepción y bienestar laboral de los docentes.

Todos estos resultados se contrastan con la base teórica de Taveras (2022) que menciona en su obra denominada el AP, una guía para docentes y formadores, menciona que los grupos de interaprendizaje pueden influir en la SL de los docentes. Este enfoque considera las emociones y sentimientos que se expresan en la interacción entre docentes, lo que contribuye a experiencias significativas y a un entorno de trabajo positivo. Además, el MINEDU (2018), en su publicación sobre el AP en Perú, también discute cómo este tipo de acompañamiento puede tener un impacto positivo en la SL de los docentes, al fomentar un entorno colaborativo y de apoyo entre los maestros

En cuanto al objetivo específico 3 planteado en la presente investigación, fue determinar la relación entre la dimensión talleres de actualización del AP y la SL. Por lo que se tuvo como resultado, que existe relación alta entre los talleres de actualización y la SL ($Rho=0.826$; $p=<0.001$). Estos resultados significan que la participación en talleres de actualización, proporcionaron a los docentes nuevas herramientas y conocimientos para mejorar su práctica educativa, tiene un impacto positivo y significativo en su SL. Los docentes que participan en estos talleres tienden a sentirse más satisfechos y motivados en su trabajo, lo que puede reflejarse en una mejor calidad educativa y un ambiente escolar más positivo. Esto implicó también que los talleres de actualización, que probablemente ofrecen oportunidades de desarrollo

profesional continuo y mejora de habilidades pedagógicas, contribuyen significativamente a aumentar la satisfacción y bienestar laboral de los docentes, lo cual puede reflejarse en un mejor desempeño y mayor motivación en su entorno de trabajo.

Resultados similares encontramos en Martínez y Lezcano (2020) que investigaron la satisfacción profesional de los educadores en España y los factores que la afectan. Evidenciándose que los talleres de actualización del AP están relacionados con la SL, ya que estos talleres proporcionaron oportunidades de desarrollo profesional continuo y de mejora de habilidades pedagógicas. Dicho autor menciona que los docentes que participan en talleres de actualización sienten que están mejor preparados para enfrentar los desafíos de la enseñanza, lo que aumenta su competencia y confianza en el aula. Además, estos talleres fomentan un sentido de pertenencia y apoyo dentro de la comunidad educativa, ya que permiten a los docentes compartir experiencias y aprender unos de otros. Esta mejora en la capacidad profesional y el apoyo social se tradujo en una mayor SL, ya que los docentes se sienten valorados y reconocidos por su esfuerzo y dedicación.

Todos estos resultados se explicaron en la base teórica del autor Vicente et al. (2019) donde mencionan que los talleres de actualización influyen significativamente en la SL de los docentes. Estos talleres proporcionaron a los docentes nuevas herramientas y conocimientos, lo que mejora su competencia y confianza en el aula. Además, el apoyo recibido durante estos talleres contribuye a una percepción positiva de su trabajo y reduce el estrés y la ansiedad asociados con la profesión docente, incrementando así su SL.

En cuanto al objetivo específico 4 planteado en la presente investigación, fue determinar la relación entre la dimensión asesoría pedagógica del AP y la SL. Por lo que se tuvo como resultado, que existe relación directa entre la asesoría y la SL ($Rho=0.353$; $p<0.001$). Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. Estos resultados obtenidos confirman que hay una relación directa entre la asesoría pedagógica en el AP y la SL de los docentes. Esto significó que cuando los docentes reciben asesoría pedagógica adecuada y continua, su SL tiende a aumentar. La relación directa implicó que, a mayor calidad y frecuencia de la asesoría pedagógica, mayor es la SL reportada por los docentes. Este hallazgo subraya la importancia de la asesoría pedagógica como una práctica efectiva de acompañamiento. La asesoría pedagógica

no solo ofrece a los docentes retroalimentación constructiva y apoyo profesional, sino que también les brinda un sentido de reconocimiento y valoración, lo cual contribuye significativamente a su bienestar y satisfacción en el trabajo. Implementar y mejorar las estrategias de asesoría pedagógica podría, por tanto, ser una estrategia clave para elevar la SL y, potencialmente, el desempeño docente en las instituciones educativas.

Resultados similares se evidencian en Aravena (2020) tras examinar las prácticas de asesoramiento pedagógico para entender sus efectos en el crecimiento profesional de los docentes y en la mejora del rendimiento en el aula del profesorado chileno. Evidenciándose como resultado que La asesoría en el AP es un componente esencial del desarrollo profesional de los docentes, ya que les ayuda a innovar y revisar sus prácticas profesionales. Esto implicó un proceso colaborativo de construcción de conocimientos y puntos de vista para lograr objetivos comunes entre el asesor y asesorado. El AP proporcionó a los docentes información pertinente sobre su quehacer, favoreciendo la reflexión continua acerca de su práctica educativa. Esta acción de intercambiar experiencias entre el acompañante y el acompañado debe ser abordado en un ambiente que implique confianza y aprendizaje mutuo, lo cual es crucial para la autorregulación del desempeño docente.

Todos estos resultados se contrastan con la base teórica del autor Moyano (2013) menciona que la asesoría en el AP mejora la SL al contribuir al desarrollo profesional continuo de los docentes, lo cual incrementa su confianza y competencias. Además, proporcionó un apoyo constante y retroalimentación constructiva que ayudan a los docentes a reflexionar y mejorar su práctica. Promueve un ambiente colaborativo donde los docentes pueden compartir experiencias y aprender unos de otros, aumentando así su sentido de pertenencia y motivación. Finalmente, la creación de un ambiente de confianza y respeto mutuo entre el asesor y los docentes es vital, ya que cuando los docentes sienten que su trabajo es valorado y tienen un espacio seguro para expresar sus ideas y preocupaciones, su SL aumenta significativamente.

En cuanto al último objetivo específico número 5 planteado en la presente investigación, fue determinar la relación entre la dimensión curso y tutoriales virtuales del AP y la SL. Por lo que se tuvo como resultado, que existe relación directa entre el Curso y tutoriales virtuales y la SL ($Rho=0.308$; $p=<0.001$). Por lo tanto, se rechazó la

hipótesis nula. Estos resultados confirman que los cursos y tutoriales virtuales mejoran significativamente la SL de los docentes, ya que proporcionaron acceso a recursos educativos modernos y flexibles, fortaleciendo sus habilidades y conocimientos. Esto llevó a la aceptación de la hipótesis alterna, validando la influencia positiva de estos recursos en el bienestar profesional de los docentes.

Resultados similares se evidencian en Franco et al. (2020) que llevaron a cabo una investigación sobre la satisfacción docente con el propósito de determinar la relación entre la SL y diversos factores, por lo que se evidenció que el factor actualización de cursos guarda relación con la SL. Es decir que la SL de los docentes se relaciona significativamente con factores como el crecimiento y desarrollo personal. Específicamente, los programas de capacitación continua, como los talleres de actualización que juegan un papel crucial en este aspecto. Estos cursos y programas permiten a los docentes adquirir nuevas competencias, mantenerse informados y mejorar sus conocimientos, lo que impacta positivamente en su SL. La capacitación permanente contribuye a la motivación del docente y a su percepción de autoeficacia, lo que a su vez mejora su desempeño profesional y satisfacción general en el trabajo.

Todos estos resultados se contrastan en la base teórica de Chang y Sung (2024), quienes destacaron cómo las creencias de autoeficacia de los docentes, fomentadas a través de estos cursos de actualización, están relacionadas con la satisfacción y el compromiso laboral. Los cursos y tutoriales virtuales son fundamentales para mejorar la autoeficacia y las condiciones de trabajo de los docentes, lo que a su vez incrementa su SL y bienestar general.

VI. CONCLUSIONES

En este trabajo en cuanto a la evaluación de la variable AP solo el 26.7% de los docentes consideró que es eficiente el nivel de AP. Así como también los docentes presentan moderados niveles de SL (58.1%). Y en cuanto a los resultados inferenciales, se evidenció que existe relación directa entre el AP y la SL ($Rho=0.365$; $p=<0.001$).

En cuanto a la evaluación de la dimensión Visita en el aula del AP solo el solo el 14% considera eficiente la visita en el aula a diferencia del 37.2% consideró deficiente. Y en cuanto a los resultados inferenciales, se evidenció que existe relación directa entre la dimensión Visita en el aula del AP y la SL ($Rho=0.349$; $p=<0.001$).

De acuerdo a la evaluación de la dimensión Grupo de interaprendizaje del AP solo el 7% pensó que es eficiente la realización de grupos de interaprendizaje a diferencia del 48.8% que considera deficiente este tipo de acciones. Y en cuanto a los resultados inferenciales, se evidenció que existe relación directa entre la dimensión Grupo de interaprendizaje del AP y la SL ($Rho=0.355$; $p=<0.001$).

Para este estudio en cuanto a la evaluación de la dimensión Talleres de actualización del AP solo el 7% consideró eficiente a diferencia del 58.1% consideró deficiente este tipo de acciones. Y en cuanto a los resultados inferenciales, se evidenció que existe relación directa entre la dimensión Talleres de actualización del AP y la SL ($Rho=0.826$; $p=<0.001$).

En concordancia con la evaluación de la dimensión Asesoría pedagógica del AP solo el 27.9% considera que es eficiente a diferencia del 26.7% consideró deficiente esta acción. Y en cuanto a los resultados inferenciales, se evidenció que existe relación directa entre la dimensión Asesoría pedagógica del AP y la SL ($Rho=0.353$; $p=<0.001$).

De acuerdo a la evaluación de la dimensión curso y tutoriales virtuales del AP solo el 18.6% consideró que es eficiente a diferencia el 31.5% que consideró deficiente esta acción. Y en cuanto a los resultados inferenciales, se evidenció que existe relación directa entre la dimensión Curso y tutoriales virtuales del AP y la SL ($Rho=0.308$; $p=<0.001$).

VII. RECOMENDACIONES

Se recomendó implementar programas de acompañamiento más estructurados y personalizados, que respondan a las necesidades específicas de los docentes. Así como también recomendar a la institución a centrarse en mejorar el AP y promover condiciones laborales que aumenten la satisfacción de los docentes, dado que estos factores están relacionados, para esperar una mejora en el desempeño docente y, en última instancia, en la calidad educativa ofrecida (UNESCO, 2024).

Para la institución se recomendó que debe enfocarse en mejorar la calidad y efectividad de las visitas en el aula del AP, ya que estas están directamente relacionadas con la SL de los docentes. Al implementar estas recomendaciones, se puede esperar un incremento en la percepción positiva de las visitas en el aula y, como resultado, una mayor SL y un mejor desempeño educativo (MINEDU, 2020).

Se recomendó a la institución debe enfocarse en rediseñar y fortalecer los grupos de interaprendizaje del AP, ya que estos están directamente relacionados con la SL de los docentes. Al implementar estas recomendaciones, se puede esperar un incremento en la percepción positiva de los grupos de interaprendizaje y, como resultado, una mayor SL y un mejor desempeño educativo (MINEDU, 2020).

En cuanto a la institución se recomendó centrarse en mejorar la calidad, relevancia y metodología de los talleres de actualización del AP, ya que estos están directamente relacionados con la SL de los docentes. Al implementar estas recomendaciones, se puede esperar un incremento en la percepción positiva de los talleres de actualización y, como resultado, una mayor SL y un mejor desempeño educativo (Marmet, 2023).

Se recomendó a la institución que debe centrarse en mejorar la calidad y eficiencia de la asesoría pedagógica del AP, ya que esta está directamente relacionada con la SL de los docentes. Al implementar estas recomendaciones, se puede esperar un incremento en la percepción positiva de la asesoría pedagógica y, como resultado, una mayor SL y un mejor desempeño educativo (Verzub, 2024).

Para la institución se recomendó que debe enfocarse en mejorar la calidad, accesibilidad y relevancia de los cursos y tutoriales virtuales del AP, ya que estos

están directamente relacionados con la SL de los docentes. Al implementar estas recomendaciones, se puede esperar un incremento en la percepción positiva de estos recursos formativos y, como resultado, una mayor SL y un mejor desempeño educativo (Sánchez et al., 2023).

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1963). *Towards an understanding of inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://psycnet.apa.org/record/1964-04111-001>
- Aguirre, A. (2020). *El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente de la Institución Educativa N 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana, 2019* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42724>
- Albino, J. (2019). *Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29345>
- Alkayed, Z., Al Ali, S., y Al Masa'deh, M. (2024). Job satisfaction amongst special education teachers. *TOM* 26, 202. <https://www.edscience.ru/jour/issue/download/125/112#page=203>
- Álvarez, M. (2020). *Satisfacción laboral del profesorado no universitario según titularidad del centro*. *Edetania. Estudios y propuestas socioeducativos.*, (58), 157-182. <https://revistas.ucv.es/edetania/index.php/Edetania/article/view/635>
- Anastasiou, S. y Garametsi, V. (2020). *Perceived leadership style and job satisfaction of teachers in public and private schools*. *International Journal of Management in Education*, 15(1). <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2021.111817>
- Aravena, O. (2020). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente* [tesis doctoral, Universidad de Extremadura] Repositorio institucional UCV. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=290474>
- Arellano, R., García, L., Philominraj, A., y Ranjan, R. (2023). *A Qualitative Analysis of Teachers' Perception of Classroom Pedagogical Accompaniment Program*. ORIGINAL RESEARCH article. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2022.682024/full>
- Arias-González, J., Holgado-Tisoc, J., Tafur-Pittman, T. y Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: el método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>

- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). *Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations*. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_166.pdf
- Birkan, O., y Akgen, E. (2022). *Teachers' job satisfaction: multilevel analyses of teacher, school, and principal effects*. *FIRE: Forum for International Research in Education*. 7(3), 1-23. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1353601.pdf>
- Boyles, D. (2020). *John Dewey's Imaginative Vision of Teaching. Combining Theory and Practice*. Myers Education Press. <https://acortar.link/RfwlY7>
- Burroughs, N., Gardner, J., Lee, Y., Guo, S., Touitou, I., Jansen, K., & Schmidt, W. (2019). *A Review of the Literature on Teacher Effectiveness and Student Outcomes*. In: *Teaching for Excellence and Equity*. IEA Research for Education, vol 6. Springer, Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-16151->
- Cabrera, J. (2020). *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima metropolitana* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, W., Pereira, H., y Vera, G. (2021). *Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos*. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 190-201. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890509>
- Comperito, Y. (2023). *Satisfacción laboral docente y compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco-2021* [tesis de maestría, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio institucional UNSCH. <https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5806>
- Consejo Nacional de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional al 2036: El reto de la ciudadanía plena*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>
- Cortés, K., Ocampo, V., Espíndola, M., y Alarcón, M. (2023). *Satisfacción laboral del capital humano (docentes de educación secundaria) durante la pandemia por Covid 19*. *Dictamen Libre*, (32), 65-71. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.32.10402>

- Cortez, D., Campana, N., Huayama, N., y Aranda, J. (2021). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. Propósitos y Representaciones*, 9(3). <https://acortar.link/CXKaep>
- Cortez, N. (2023). *Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- De Los Heros, M., Murillo, S., y Solana, N. (2020). *Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes escolares. Revista de Economía del Caribe*, (26), 1-21. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-21062020000200001&script=sci_arttext
- Delgado, C., y Gahona, O. (2022). *Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de docentes: un estudio desde el contexto educativo. Información tecnológica*, 33(6), 11-20. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Dewey, J. (1899). *Lectures in the philosophy of education: 1899. Stud Philos Educ* 5, 60–76. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00375387>
- Dreer, B. (2024). *Teachers' well-being and job satisfaction: the important role of positive emotions in the workplace. Educational Studies*, 50(1), 61–77. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Echevarría, I., y Sánchez, R. (2021). *La satisfacción del docente de Educación Secundaria en España a través de TALIS. Revista Fuentes*, 23 (3), 341-352. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2021.15176>
- Fang, J. (2023). *The influence of school climate on teachers' job satisfaction: The mediating role of teachers' self-efficacy: The mediating role of teachers' self-efficacy. PLOS ONE* 18(10): e0287555. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287555>
- Franco, J., López, H., y Arango, D. (2020). *La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. Revista Complutense de Educación*. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/61775/4564456552840>
- Guillén, V., Sánchez, C., y Begazo, D. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional. Biblioteca Nacional del Perú*. https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). *Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology*, 60, 161.

https://www.researchgate.net/publication/232463067_Development_of_Job_Diagnostic_Survey

- Hernández, W., y Azahuanche, M. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente*. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226163>
- Hernández, S., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Ingersoll, R. M. (2001). *Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis*. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534. <https://www.gse.upenn.edu/pdf/rmi/TeacherTurnoverTeacherShortages-RMI-Fall-2001.pdf>
- Jiménez, O. (2013). *Aproximación conceptual al acompañamiento pedagógico: una lectura desde la educación social*. Editorial UOC. <https://es.scribd.com/document/467267789/Aproximacion-conceptual-al-acompanamiento-pedagogico>
- Kelly, M., Yeigh, T., y Hudson, S. (2023). *Secondary teachers' perceptions of the importance of pedagogical approaches to support students' behavioural, emotional and cognitive engagement*. *Aust. Educ. Res.* 50, 1025–1047. <https://link.springer.com/article/10.1007/s13384-022-00540-5#citeas>
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning*. *The Wallace Foundation*. <https://www.wallacefoundation.org>
- Leudo, A., y Rosaleny, V. (2021). *Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 17(2), 117-142. <https://www.redalyc.org/journal/1341/134175210007/134175210007.pdf>
- Lupo, N., Herrera, A., y Cotrado, S. (2023). *Monitoreo pedagógico y satisfacción en docentes de nivel secundario*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://acortar.link/cwWYR4>
- Maheshwari, G. (2022). *Influence of Teacher-Perceived Transformational and Transactional School Leadership on Teachers' Job Satisfaction and*

- Performance: A Case of Vietnam. Leadership and Policy in Schools*, 21(4), 876–890. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1866020>
- Martínez, A., y Lezcano, F. (2020). *Satisfacción profesional de los educadores sociales: factores de influencia. Bordón: Revista de pedagogía*, 72(2), 99-118. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7480448>
- Martínez, R., y Campos, F. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de Ingeniería y Bioquímica*. 3(36), 181-191. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Martínez, C. (2017). *La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. Education Policy Analysis Archives*, 25, 80-80. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Martinez, J., & McAbee, S. (2020). *School administrator support of teachers: A systematic review (2000-2019)*. *Education Leadership Review*, 21(1), 230-254. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1279817>
- Marmet, M. (2023). *Bridging the power gap: the impact of pedagogical strategies and relationship-building on student success*. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*. 16(2), 192-209. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JRIT-01-2023-0009/full/pdf?title=bridging-the-power-gap-the-impact-of-pedagogical-strategies-and-relationship-building-on-student-success>
- Maslow, H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Medina, M., Rojas, C., Bustamante, W., Loayza, R., Martel, P., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inadi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Meza-Castañeda (2021). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en los colegios del distrito de Canta, Lima 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58137/Meza_CA_J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINEDU (2021). *Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de IE y CETPRO 2018 – 2019 Grupos I, II y III*. <https://acortar.link/9dqT79>

- MINEDU. (2020). *Resolución Viceministerial 104-2020. Norma que establece disposiciones para el desarrollo del Acompañamiento Pedagógico en instituciones educativas focalizadas de la Educación Básica Regular, para el periodo 2020-2022.* <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/685151-104-2020-minedu>
- MINEDU. (2018). *Acompañamiento pedagógico.* https://issuu.com/hualterevaristoalvino/docs/orientaciones_para_el_acompanamiento
- MINEDU. (2016). *Programa Educativo Logros de Aprendizaje para los estudiantes de Educación Básica Regular (EBR) 2013 – 2016.* <https://www.minedu.gob.pe/opyc/files/Folletopela.pdf>
- Moliner, O., Lozano, M., y Sanahuja, A. (2022). *Construction of a Participatory Model of School Accompaniment to Improve School Inclusion. Educativo: Ciencia.* 12 (10), 708. <https://www.mdpi.com/2227-7102/12/10/708>
- Morris, G (2024) *Investigating the employment motivation, job satisfaction, and dissatisfaction of international high school teachers in China: the impact of the COVID-19 pandemic.* *Front. Psychol.* 15:1271604. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1271604/full>
- Nittel, D., y Meyer, N. (2018). *Pädagogische Begleitung: Handlungsform und Systemmerkmal.* 21, 1063-1082. <https://doi.org/10.1007/s11618-017-0797-4>
- OECD (2018). *Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation* (4th edition). <https://www.oecd.org/science/oslo-manual-2018-9789264304604-en.htm>
- ONU. (2023). *Sustainable development goals. 4 Quality Education.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/education/>
- Palma, A. (2021). *Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Durán, 2020* [tesis doctoral. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56974>
- Palma-Carrillo, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior (18th ed.). Pearson.*

- Rodríguez, M. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. Educación y Educadores*, 14(2), 253-267. <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v14n2/v14n2a02.pdf>
- Rogti, M. (2023). *The Degree of Conformity of Pedagogical Accompaniment and Digital Content to the Quality of Self-Engagement and Self-Awareness. Journal of Educators Online*, 20(4), 1-12. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1407717.pdf>
- Rojas, D. (2020). *Aplicación de un programa de habilidades sociales básicas sustentado en la teoría de Vygotsky* [trabajo académico de segunda especialidad, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio institucional UNT. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2434>
- Salessi, S. (2022). *Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas. Revista Puertorriqueña de Psicología*, 33(2), 244-257. <https://doi.org/10.55611/reps.3302.04>
- Sánchez, J., Sánchez, A., y Armestar, A. (2023). *Modelo APR: El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, (17), 106-117. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527559>
- Sarmiento, M., Tamayo, J., y Canchis, H. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera*, 2018. *Igobernanza*, 3(12), 209-230. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>
- Seje, A., Gonzales, A., Rivera, M., y Huaranga, L. (2021). *La satisfacción docente y práctica pedagógica durante la emergencia sanitaria. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 854-862. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.242>
- Sotomayor, L (2020). *Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019* [tesis de maestría, UCV]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42467>
- Suriadi, S., Rafid, M., Zulkifli, Z., Abdurohim, A., y Damirah, D. (2023). *The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Work Discipline on Job Satisfaction of Teachers at Boarding School. Journal on Education*, 5(4), 14777-14781. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2544>

- Taveras, B. (2022). *El acompañamiento pedagógico a docentes en la República Dominicana. La percepción de los acompañantes* [tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. Repositorio institucional US. <https://idus.us.es/handle/11441/145833>
- Taveras, S. (2022). *El acompañamiento pedagógico. Guía para docentes y formadores*. Editorial Narcea. <https://www.redage.org/publicaciones/el-acompanamiento-pedagogico-guia-para-docentes-y-formadores>
- Ticlia, S. (2021). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de la institución educativa N° 81755 “Medalla Milagrosa” Trujillo – 2021* [tesis de maestría de la Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82582>
- Toropova, A., Myrberg, E., y Johansson, S. (2021). *Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics*. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Treviño, R., y López, J. (2022). *Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México*. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Turpo, O., Diaz, R., Mango, P., Araujo, R., y Delgado, Y. (2023). *Incidentes críticos en la práctica reflexiva de la formación del profesorado de ciencias*. *HUMAN REVIEW. Revista Internacional de Humanidades*, 21(2), 505-515. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v21.5085>
- UGEL Ventanilla. (2023). *Informe de los resultados del Segundo Monitoreo de la Práctica Pedagógica en el Nivel Secundaria*.
- Unesco (2019a). *Acompañamiento pedagógico en la secundaria de Jornada Escolar Completa: prácticas, contextos y concepciones*. Representación de la Unesco en Perú. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372174>
- Unesco (2019b). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano*. Representación de la Unesco en Perú. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372172>
- Unesco (2024). *Caso de estudio: el programa Acompañamiento Pedagógico en Perú*. Oficina para América Latina y el Caribe de IIPPE Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389655>

- Valero, V., Vilca, G., y Coapaza, M. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190-e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vasquez, G. (2023). *Guía didáctica para mejorar la planificación curricular en docentes del nivel secundaria una institución pública del Municipio De Hato Mayor* [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. <https://acortar.link/aQz4t6>
- Vezub, L. (2024). *La política de formación continua en Argentina: Opiniones de directivos de educación secundaria sobre las actividades y necesidades de desarrollo profesional docente. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 27(1), 45-60. <https://doi.org/10.6018/reifop.596501>
- Vicente-Coronado, M. S., López-Arroyo, P., Trejo-Martín, C., y González-Ballester, S. (2019). Satisfacción docente y su influencia en la satisfacción del alumnado. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 3(1), 37–56. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v3.1449>
- Williams, A., y Gómez, J. (2021). *Clima escolar y apoyo administrativo como predictores de la satisfacción laboral del docente. Revista Internacional de Estudios en Educación*, 21(1), 31-43. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9139510>
- Ye, Y., y Shih, H. (2021). *Development of John Dewey's educational philosophy and its implications for children's education. Policy Futures in Education*, 19(8), 877-890. <https://doi.org/10.1177/1478210320987678>
- Zajda, J. (2023). *Social Constructivism to Improve Students' Motivation. In Globalisation and Dominant Models of Motivation Theories in Education (pp. 63-79)*. Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-42895-1_5

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Acompañamiento pedagógico	Se define como la acción de formación docente que contribuye a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y que promueve de manera individual y colectiva la mejora de la práctica pedagógica y el desarrollo autónomo de la profesión docente (Ministerio de Educación, 2020).	El acompañamiento pedagógico se operacionaliza en cinco dimensiones: visitas de aula, asesorías, grupos de interaprendizaje, taller y cursos y tutorías virtuales. Se medirá con la escala de Likert, que constará de 25 ítems.	Visita en el aula	Promueve la interacción entre el acompañante y el docente Realiza retroalimentación Utiliza estrategias	Ordinal 1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	Eficiente (92-125) Regular (58-91) Deficiente (25-57)
			Grupo de interaprendizaje	Intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes Dificultades en los aprendizajes de los estudiantes, planteando alternativas de manera individual y colectiva Visitas de asesorías pedagógicas		
			Talleres de actualización	Promueve el análisis de los problemas de la práctica pedagógica Toma de decisiones		
			Asesoría pedagógica	Fortalecimiento de competencias profesionales Desarrollo de asesoría		
			Curso y tutoriales virtuales	Comprensión y la ampliación de marcos teóricos Fortalecer la formación pedagógica y disciplinaria		
Satisfacción laboral	Sonia Palma (2004) define la satisfacción laboral como el grado de contento o bienestar que experimenta un individuo en relación con diversos aspectos de su trabajo. Esta medida se basa en	Es la opinión del docente sobre las dimensiones condiciones materiales y beneficios laborales; políticas, relaciones y desarrollo personal; y desempeño y relación con la autoridad. Se medirá a	Condiciones materiales-beneficios laborales	Espacios físicos adecuados Distribución adecuada de los espacios Medios materiales necesarios Retribución económica	Ordinal 1= totalmente en desacuerdo	Alta (121-180) moderada (61 – 120) Baja (36-60)
			Políticas, relaciones y	Relaciones interpersonales Realización personal Conformidad laboral		

	<p>la percepción subjetiva del empleado sobre diferentes aspectos de su entorno laboral, que se incluyó condiciones físicas, beneficios, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, políticas administrativas y la relación con la autoridad.</p>	<p>través de una escala de Likert con 36 ítems para valorar la opinión del docente.</p>	<p>desarrollo personal</p> <p>Desempeño y relación con la autoridad</p>	<p>Trato del personal</p> <p>Reconocimiento laboral Actitud solidaria Relaciones basadas en el respeto</p>	<p>2= en desacuerdo</p> <p>3= indeciso</p> <p>4= de acuerdo</p> <p>5= totalmente de acuerdo</p>	
--	---	---	---	--	---	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Estimado(a) colega:

Le agradeceríamos responder a este cuestionario que tiene como propósito obtener datos que permitan conocer el nivel de acompañamiento pedagógico. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que se presentan a continuación.

Debe responder marcando con una (X) según la siguiente escala:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Visita en el aula					
1. El acompañante realiza la observación como principal forma de intervención en la práctica del docente acompañado.					
2. El acompañante realiza sesión compartida con el docente acompañado.					
3. El acompañante registra en su cuaderno de campo las evidencias de situaciones relevantes considerando los aspectos de la rúbrica, durante la visita en el aula.					
4. El acompañante recomienda medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a logro de los aprendizajes					
5. El acompañante propone intercambio de experiencias a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula.					
Dimensión 2: Grupo de interaprendizaje – GIA					
6. El acompañamiento genera espacios de reflexión de la práctica docente.					
7. Se realizan sesiones compartidas entre el acompañante y acompañado.					
8. Durante los GIA se abordan temas estrictamente pedagógicos.					
9. El acompañante pedagógico realiza las coordinaciones necesarias con usted antes del inicio de la sesión de clase.					
10.El acompañamiento beneficia en los resultados de enseñanza aprendizaje					

Dimensión 3: Talleres de actualización					
11. Los talleres tienen el propósito de fortalecer las competencias profesionales de los docentes acompañados					
12. Los talleres contienen análisis de casos, escenarios reales, uso de videos y otros elementos para potenciar las competencias en el trabajo en el aula.					
13. Los talleres de actualización tratan temas pedagógicos de interés para el fortalecimiento de su práctica pedagógica					
14. Se considera que los talleres deben tener como punto de partida las fortalezas y debilidades reveladas durante la visita al aula.					
15. Se sistematiza y elabora un informe con respecto a la retroalimentación en referencia a los logros, dificultades y recomendaciones del taller.					
Dimensión 4: Asesoría pedagógica					
16. El acompañante usa un espacio de tiempo para organizar la reflexión con el docente, considerando las prioridades del plan de acompañamiento individualizado, así como la rúbrica y el cuaderno de campo.					
17. El acompañante enfatiza la reflexión sobre la necesidad de formación priorizada a partir de lo observado para mejorar el desempeño del docente, utilizando un lenguaje sencillo, responde dudas y clarifica los aspectos a mejorar.					
18. El acompañante genera procesos de reflexión a partir de preguntas y repreguntas, ejemplos o contraejemplos, análisis de casos o situaciones que se han evidenciado en el aula.					
19. Las estrategias pedagógicas sugeridas por el Acompañante Pedagógico facilitan el logro de aprendizajes.					
20. El acompañante cuenta con todos los instrumentos requeridos para la ejecución del acompañamiento (rúbrica, ficha diagnóstica, cuaderno de campo).					
Dimensión 5: Cursos y tutoriales virtuales					
21. Los cursos virtuales contienen el uso de los recursos y materiales educativos sugeridos por el acompañante					
22. El acompañante pedagógico facilita material actualizado que haga más eficiente la planificación de la jornada escolar.					
23. El acompañante pedagógico le sugiere el uso de recursos y materiales educativos virtuales de diverso tipo para alcanzar los aprendizajes previstos.					
24. El acompañante pedagógico proporciona o sugiere al docente textos y lecturas virtuales para mejorar la práctica pedagógica					
25. Durante la asesoría, el acompañante utiliza materiales u otros recursos virtuales útiles para mejorar el desempeño del docente en la modalidad virtual					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Años de servicio _____

Condición (contratado o nombrado) _____

Nombre del Instrumento: Escala de satisfacción laboral creado por: Sonia Palma Carrillo y adaptado por: Juan Manuel Cabrera Flores.

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

(TD) Totalmente en desacuerdo: 1

(D) En desacuerdo : 2

(I) Indeciso : 3

(A) De acuerdo : 4

(TA) Totalmente de acuerdo : 5

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N°		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es deficiente en relación a la labor que realizo.	5	4	3	2	1
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que realizo es el adecuado para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					

6	Las autoridades de mi institución educativa como director(a) o sub director (a) son comprensivos.					
7	Me siento insatisfecho con mi sueldo que percibo.	5	4	3	2	1
8	Siento que recibo de parte de la institución educativa maltrato.	5	4	3	2	1
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi director (a) o sub director (a) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo es que no me están reconociendo mi trabajo.	5	4	3	2	1
16	Prefiero trabajar separado de mis compañeros con los que laboro.	5	4	3	2	1
17	Me disgusta mi horario	5	4	3	2	1
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	5	4	3	2	1

20	Llevarse bien con las autoridades de la institución educativa beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo.	5	4	3	2	1
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me hostiga.	5	4	3	2	1
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico puedo trabajar cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con las autoridades de mi institución educativa.	5	4	3	2	1
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	5	4	3	2	1

34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Las autoridades de mi institución educativa valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario de Acompañamiento Pedagógico

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
Registro
Fiabilidad
Titulo
Notas
Escala: Confiabili
Titulo
Resumen de
Estadísticas

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009  
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025  
/SCALE('Confiabilidad_Acompañamiento_Pedagógico') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

→ **Fiabilidad**

Escala: Confiabilidad_Acompañamiento_Pedagógico

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	25

Resultado: De acuerdo a la confiabilidad realizada en 16 docentes (prueba piloto) se obtuvo un Alfa de Cronbach = 0.956, lo cual se determina como una alta confiabilidad.

Cuestionario de Satisfacción laboral

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Titulo
 Notas
 Conjunto de datos
 Escala: Confiabili
 Titulo
 Resumen de
 Estadísticas

```

SAVE OUTFILE='C:\Users\ASUS\Documents\aste 2\García UCV\Confiabilidad - SL - Data.sav'
/COMPRESSED.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR
00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR
00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036
/SCALE('Confiabilidad_Satisfacción_Laboral') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0] C:\Users\ASUS\Documents\aste 2\García UCV\Confiabilidad - SL - Data.sav

Escala: Confiabilidad_Satisfacción_Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,879	36

Interpretación: De acuerdo a la confiabilidad realizada en 16 docentes (prueba piloto) se obtuvo un Alfa de Cronbach = 0.879, lo cual se determina como una alta confiabilidad.

Anexo 4: Consentimiento informado

Título de la investigación: Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en las instituciones educativas de la RED 9 UGEL Ventanilla, 2024

Investigadora: Daisy Verónica García Rojas

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en las instituciones educativas de la RED 9 UGEL Ventanilla, 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas de la RED 9, UGEL Ventanilla, año 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Programa Académico De Maestría En Administración De La Educación de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución IE 5053 Víctor Andrés Belaunde.

El impacto de esta investigación podría ser fundamental para fortalecer la profesionalización de los docentes en Ventanilla, mejorar la calidad de la enseñanza y promover un ambiente laboral más satisfactorio y colaborativo en las escuelas de la región.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales como correo electrónico, años de servicio, condición laboral y algunas preguntas en acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará vía formulario de Google. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad Ud. tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados serán anónimos y no tiene ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Daisy Verónica García Rojas. Email: dgarciaro77@ucvvirtual.edu.pe y asesora Mercedes Nagamine Miyashiro. Email: menagaminemiy@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

Firma de la investigadora:



Anexo 6. Cálculo del tamaño de muestra



Asesoría Económica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Poblacion:

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 110

Tamaño de muestra: 86

Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Nota. Calculadora de muestras disponible en este enlace web:

https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php

Anexo 07: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Autorización de uso de información de una Institución Educativa

Yo, Hamilton Echevarría Rodríguez, identificado con DNI N° 27080544, en mi calidad de director de la Institución Educativa XXXXXXXXXX con Código modular N° 0780767 ubicada en el distrito de Ventanilla.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Daisy Verónica García Rojas identificada con DNI N° 18903724 estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa:

1. Recopilar datos en una encuesta sobre Acompañamiento pedagógico y Satisfacción laboral de manera anónima de los **docentes nivel primaria**, a través de **un formulario de Google**, los cuales serán tratados de manera confidencial y utilizados únicamente para desarrollar los objetivos de la investigación.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado de Magister.

Asimismo, solicito:

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa.
 Mencionar el nombre de la Institución Educativa.


Firma y sello del Representante Legal

DNI: 27080544

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante

Daisy Verónica García Rojas

DNI: 18903724

Autorización de uso de información de una Institución Educativa

Yo, Blanca Pacora, identificado con DNI N° 25823987, en mi calidad de directora de la Institución Educativa I.E. [REDACTED] con Código modular N° 0780825 ubicada en el distrito de Ventanilla.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Daisy Verónica García Rojas identificada con DNI N° 18903724 estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa:

1. Recopilar datos en una encuesta sobre Acompañamiento pedagógico y Satisfacción laboral de manera voluntaria y anónima de los docentes nivel primaria, a través de un formulario de Google, los cuales serán tratados de manera confidencial y utilizados únicamente para desarrollar los objetivos de la investigación.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado de Magister.

Asimismo, solicito:

(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa.

() Mencionar el nombre de la Institución Educativa.


Blanca Pacora
Mg. Blanca Pacora Luna
DIRECTORA
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 25823987

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante

Daisy Verónica García Rojas

DNI: 18903724

Autorización de uso de información de una Institución Educativa

Yo, Clara García Llacuachaqui, identificado con DNI N° 25572437, en mi calidad de directora de la Institución Educativa [REDACTED] con Código modular N° 1195478 ubicada en el distrito de Ventanilla.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Daisy Verónica García Rojas identificada con DNI N° 18903724 estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa:

1. Recopilar datos relacionados al correo electrónico del docente, los cuales serán tratados de manera confidencial y utilizados únicamente para desarrollar los objetivos de la investigación.
2. Recopilar datos en una encuesta sobre Acompañamiento pedagógico
3. Recopilar datos en una encuesta sobre Satisfacción laboral

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado de Magister.

Asimismo, solicito:

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa.
 () Mencionar el nombre de la Institución Educativa.



Dña. Clara X. García Llacuachaqui
DIRECTORA
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 25572437

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante

Daisy Verónica García Rojas

DNI: 18903724

Autorización de uso de información de una Institución Educativa

Yo, Rosa Manrique Miñano, identificado con DNI N° 25685083, en mi calidad de directora de la Institución Educativa XXXXXXXXXX con Código modular N° 1381151 ubicada en el distrito de Ventanilla.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Daisy Verónica García Rojas identificada con DNI N° 18903724 estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa:

1. Recopilar datos relacionados al correo electrónico del docente, los cuales serán tratados de manera confidencial y utilizados únicamente para desarrollar los objetivos de la investigación.
2. Recopilar datos en una encuesta sobre Acompañamiento pedagógico
3. Recopilar datos en una encuesta sobre Satisfacción laboral

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado de Magister.

Asimismo, solicito:

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa.
 () Mencionar el nombre de la Institución Educativa.


Lic. Rosa Manrique Miñano
DIRECTORA
Firma y sello del Representante Legal

DNI: 25685083

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante

Daisy Verónica García Rojas

DNI: 18903724

Autorización de uso de información de una Institución Educativa

Yo, Jorge Luis Valera, identificado con DNI N° 07984894, en mi calidad de director de la Institución Educativa [REDACTED] con Código modular N° 1381581 ubicada en el distrito de Ventanilla.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Daisy Verónica García Rojas identificada con DNI N° 18903724 estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa:

1. Recopilar datos relacionados al correo electrónico del docente, los cuales serán tratados de manera confidencial y utilizados únicamente para desarrollar los objetivos de la investigación.
2. Recopilar datos en una encuesta sobre Acompañamiento pedagógico
3. Recopilar datos en una encuesta sobre Satisfacción laboral

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado de Magister.

Asimismo, solicito:

(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa.

() Mencionar el nombre de la Institución Educativa.


Firma y sello del Representante Legal
Mg. Jorge L. Valera Galvez
DIRECTOR
I.E.P. SAN VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 07984894.

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante

Daisy Verónica García Rojas

DNI: 18903724