



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Marco del buen desempeño y satisfacción laboral en docentes de
la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Mendoza Silva, Yuliana Raquel (ORCID: 0000-0002-0282-6813)

ASESOR:

Dr. Gonzáles González, Dionicio Godofredo (ORCID: 0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por bendecirme continuamente en la vida, a mi hijo Mathías por darme ser el motivo para salir adelante.

Yuliana.

Agradecimiento

A mis padres y a mi esposo por el apoyo brindado en todos los aspectos de mi vida y por su comprensión.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Resultados generales del nivel de Desempeño docente.....	16
Tabla 2	Estadístico del nivel de Desempeño docente.....	17
Tabla 3	Resultados generales del nivel de Satisfacción laboral	18
Tabla 4	Estadístico nivel de Satisfacción laboral	19
Tabla 5	Correlación entre Significación de la tarea y El marco del buen desempeño docente	22
Tabla 6	Correlación entre Condiciones de trabajo y El marco del buen desempeño docente	23
Tabla 7	Correlación entre Reconocimiento personal y/o social y El marco del buen desempeño docente	24
Tabla 8	Correlación entre Beneficios económicos y El marco del buen desempeño docente	25

Resumen

En la I.E. N° 10024 “Campodónico” de la ciudad de Chiclayo, se tomó una muestra de 21 docentes, los cuales equivales a la totalidad de la población, con el objetivo de determinar la relación entre el marco del buen desempeño docente y satisfacción laboral en docentes de dicha institución, fue un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal y sus resultados fueron que se evidencia que los docentes en un 57% están en proceso dentro del marco del buen desempeño docente, un 48% tiene nivel medio de satisfacción laboral, correlacionando ambas variables entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el marco del buen desempeño docente obteniendo los siguientes resultados por prueba de Rho de Spearman: para la significación de la tarea un ,823; para las condiciones de trabajo un ,817; para el reconocimiento personal y/o social fue de ,799; finalmente para los beneficios económicos un ,841; todos los resultados le atribuyen una correlación positiva alta, concluyendo que existe relación entre las variables, ya que a medida que el docente se sienta satisfecho tendrá un buen desempeño, es por eso que se aprueba las hipótesis de investigación.

Palabras Claves: Correlación, desempeño docente, satisfacción laboral.

Abstract

In the I.E. N ° 10024 "Campodónico" of the city of Chiclayo, a sample of 21 teachers was taken, which is equivalent to the entire population, with the objective of determining the relationship between the framework of good teaching performance and job satisfaction in teachers from This institution was a quantitative, correlational, non-experimental, cross-sectional study and its results were that it is evidenced that 57% of teachers are in process within the framework of good teaching performance, 48% have a medium level of job satisfaction, correlating both variables between the dimensions of job satisfaction and the framework of good teaching performance, obtaining the following results by Spearman's Rho test: for the significance of the task, a, 823; for working conditions a, 817; for personal and / or social recognition it was .799; finely for economic benefits a, 841; All the results attribute a high positive correlation, concluding that there is a relationship between the variables, since as the teacher feels satisfied they will perform well, that is why the research hypotheses are approved

Keywords: Correlation, teaching performance, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Los docentes han existido por siglos, aun antes de la profesión misma, muchos eran llamados maestros por la destreza que demostraban en el ejercicio de su ocupación, luego teniendo estudiantes, futuros profesionales como el maestro; los maestros de esta forma, formaban parte influyente en la sociedad siendo apreciados y respetados. Hoy en día los siguen siendo influyentes en la vida de sus estudiantes sin embargo no están siendo apreciados por la sociedad que admira y respeta a otras profesiones, ya sea por descenso en la calidad educativa, para esto el Instituto de Estadística de la Unesco menciona que para el 2030 se necesita respaldar a los maestros para asegurar la calidad educativa a nivel mundial contratando a un promedio de 69 millones aproximadamente.

Una de las prioridades del instituto encargado de velar por la educación a nivel mundial (UNESCO) es formar a maestros correctamente capacitados, al nivel de las exigencias educativas de este siglo, en donde en uno de sus documentos sobre el Desarrollo sostenible en el Marco de Acción 2030 se menciona a tener como meta: a docentes idóneos con el trabajo que se les encomienda, para la atención de niños y niñas desde sus primeros años de vida, culminando en el nivel superior, y para eso el docente debe sentirse satisfecho, tranquilo, con condiciones que favorezca su desempeño laboral de manera que pueda desarrollarse plenamente en el ejercicio de sus funciones para beneficio de sus estudiantes. (UNESCO, 2019)

En el contexto de la crisis de salud causada por COVID-19, la mayoría de los países han implementado una estrategia de educación a distancia, llegando a más de 1.6 mil millones de niños en todo el mundo. La UNESCO, UNICEF y el Banco Mundial han desarrollado un plan para combatir esta realidad, y una de sus metas es preparar y apoyar a los docentes (UNESCO, 2019). Al hablar de desigualdades entre países desarrollados y subdesarrollados, es notoria, ya sea en el trato, capacitaciones y en remuneraciones en donde nuestros países muchas veces es el más olvidado y maltratado. En Orlando, Florida en los Estados Unidos de América, los maestros se encuentran satisfechos en un 78% en un estudio en diferentes escuelas. (Rameryi, 2017)

En América latina, en la última década, se tiene la idea que para tener una buena calidad educativa es importante el desempeño docente. En Colombia se ha reforzado la importancia de evaluar al maestro con el fin de prosperar la cualidad en el sector educación, donde el 69% de los docentes están satisfechos, por lo que el estado ha construido diversas leyes diseñadas para lo que consideran fundamental: la evaluación. (Nieto et al., 1994). De esta manera, el tema de la pedagogía es un tabú en las políticas actuales, en donde el protagonista es el docente, a quienes buscan potenciarlos ya que lo consideran el mayor eslabón débil para lograr el avance educativo, en donde vemos una disminución significativa en el estado de la enseñanza a nivel mundial, siendo más notorio en América Latina. (Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRESAL), s. f.)

En Perú, el MINEDU ha desarrollado herramientas para diagnosticar y superar la calidad educativa con enfoque en los docentes, siendo el problema las condiciones y requisitos que pueden generarles resultados negativos. Según esta entidad, el marco del buen desempeño docente como el camino correcto para formular e implementar políticas y procedimientos para la formación, evaluación y desarrollo de los docentes a nivel nacional, lo que constituye un paso hacia el logro del tercer objetivo estratégico del Programa Nacional de Educación. “Los educadores están capacitados profesionalmente para una excelente educación práctica”. (MINEDU, 2019). Por otro lado, la satisfacción laboral es señal de cómo ama el docente su trabajo.

La Institución Educación 10004 "Campodónico" es una organización de 24 docentes entre hombres y mujeres. Mientras investigaba el Proyecto de Educación Institucional (IEP), se destacó en su diagnóstico este problema, el cual, dada la situación que estamos presenciando con la pandemia alrededor del mundo, obligando a los docentes a ofrecer sus cursos con la modalidad a distancia, provocando situaciones que pueden conducir a resultados negativos, donde las razones sean suficientes para realizar este trabajo de investigación, cuyo problema queda expuesto como sigue: ¿Cuál es la relación entre el marco del buen desempeño docente y satisfacción laboral en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021?

Teóricamente, la investigación es justificable en la medida en que pretende resaltar las posibilidades de investigación, incidir en los conocimientos y análisis existentes, revertir teorías y discutir sus implicaciones. (Baena Paz, 2017). De esta forma, este estudio es de utilidad ya que proporcionará evidencia de la relación entre un buen marco de resultados docentes y la satisfacción laboral. De hecho, en lo práctico el estudio tiene sentido porque ofrece soluciones alternativas a problemas específicos que surgen en diversas ocasiones. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018), es así como este estudio es importante porque se torna una muy buena opción a un dilema como el problema actual y el desempeño docente.

En lo social tiene sentido porque los resultados presentados contribuirán al entorno educativo ya que demostrando que la satisfacción laboral influye en el desempeño, entonces mejora también el clima laboral, en donde el entorno del docente sea afectado positivamente también, por otro lado se encuentra el sentido académico, porque estos resultados serán la base para otros estudios cuantitativos y cualitativos del tema.(Hernández et al., 2014).

De acuerdo en la promulgación en el artículo 57 de la Ley N ° 28044, Ley de Educación Pública, la promoción de los docentes y su compromiso a largo plazo con el campo de la docencia pública se logra a través de un plan de valoración modificado, entre los docentes. Otros criterios, por calidad de resultados; Es decir, el artículo 12 de la Ley N ° 29944, Ley de Reforma del Sistema Judicial, establece que el tema de la educación asimila a cuatro áreas que pertenecen al desempeño laboral, para desempeñar los cargos y funciones de los docentes. Por esta razón, esta investigación tuvo como meta lograr la máxima satisfacción laboral en los docentes a través del buen desempeño y de esta manera brindar una mejor calidad educativa en la sociedad y al estado. (MINEDU, 2003)

Así, el presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el marco del buen desempeño docente y satisfacción laboral en docentes de la IE 10004 “Campodónico” en Chiclayo y para materializar dicho propósito se exponen estos objetivos específicos: OE1: Determinar el nivel de desempeño docente en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021. OE2:

Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021. OE3: Determinar la relación entre la significación de la tarea y el marco del buen desempeño docente de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021. OE4: Determinar la relación entre condiciones de trabajo y el marco del buen desempeño docente de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021. OE5: Determinar la relación entre reconocimiento personal y/o social y el marco del buen desempeño docente de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021. OE6: Determinar la relación entre beneficios económicos y el marco del buen desempeño docente de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021

En donde la hipótesis general se construye como sigue si existe un alto nivel de desempeño docente, entonces hay un nivel alto de satisfacción laboral en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo, así mismo, se presentan las siguientes hipótesis específicas: HE1: Existe bajo nivel de desempeño docente en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021. HE2: Existe bajo nivel de satisfacción laboral en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021. HE3: Existe la relación entre la significación de la tarea y el marco del buen desempeño docente de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021. HE4: Existe la relación entre condiciones de trabajo y el marco del buen desempeño docente de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021. HE5: Existe la relación entre reconocimiento personal y/o social y el marco del buen desempeño docente de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021. HE6: Existe la relación entre beneficios económicos y el marco del buen desempeño docente de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la búsqueda de trabajos de investigación previos se encontró a nivel internacional a Rojas (2017) España, en su estudio "Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional", tesis para optar grado de Licenciado, la cual tuvo como meta general el estudiar la relación entre la satisfacción, la rendición de cuentas y el entorno regulatorio, con el apoyo de más de 300 docentes en 5 estados, quienes manifestaron estar satisfechos y al evaluar su desempeño laboral, concluyeron que los docentes están insatisfechos con su trabajo. condiciones, porque el salario que reciben no es adecuado a comparación de las tareas que hacen y la institución educativa poco o nada reconoce el trabajo que realizan cuando cumplen con los requisitos

Continuando con la búsqueda, encontramos a Galvis, Giraldo & Saa (2020) Colombia, en su investigación "condiciones de satisfacción laboral en docentes que trabajan en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa "María Antonia Ruiz", en el Municipio de Tuluá (Valle)", tesis para grado de magíster, la cual tuvo como objetivo de establecer estos factores y condiciones limitan la implementación de la enseñanza satisfactoria, con enfoque de encuesta cualitativa y cuantitativa, contando con 31 maestros, la propuesta de investigación es una oportunidad para concretar la practicidad especial del sector público, las reformas educativas y económicas, así como las características, describir y explicar a los maestros de hacer espacio a sus empleos, se evalúan como condiciones de gestión pública en Colombia. Por lo tanto, la relación de las áreas educativas y la composición de las condiciones de trabajo permite establecer una relación en la relación humana con el mundo laboral.

En el ámbito nacional, León (2018) en su tesis "Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas - región Callao", Indica que existe una clara tendencia hacia la calificación permanente y satisfacción parcial, y algunas tendencias de insatisfacción con algunas características laborales que ofrecen las organizaciones inclusivas, las cuales son específicamente descritas por el indicador de variable. Los profesores ven la condición física y / o física de la escuela con satisfacción parcial, lo cual es una fortaleza de su desempeño en clase.

La recompensa (salario) que reciben los docentes es satisfacción permanente y tienden a estar parcialmente insatisfechos con el trabajo que realizan, dado que esto no les permite cubrir sus necesidades individuales de formación profesional y personal, es importante señalar que existe una insatisfacción parcial. Entre los profesores mayores. Los docentes ven sus relaciones sociales como una de satisfacción permanente y una tendencia a la insatisfacción parcial, incluidas las interrelaciones con otros miembros de su organización con quienes comparten las actividades laborales diarias.

Así mismo, Ventura (2017) de la universidad Nacional del Centro del Perú desarrollaron un estudio titulado: “Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación”. Su objetivo es determinar las características del entorno organizacional y las actividades educativas, y determinar la existencia de relaciones entre estas variables entre profesores de la Facultad de Ciencias de la Comunicación. Utilizaron una muestra de 18 docentes y aplicaron la escala de ambiente organizacional "R". Este estudio concluyó que el ambiente social era apropiado y el desempeño del docente era regular, y no existe relación entre clima, desempeño y desempeño. Entre sus recomendaciones, sugieren la realización de estudios sobre muestras más amplias y la mejora del desempeño docente a través de la capacitación.

De la misma manera, Palomino (2020) Perú, desarrolló un estudio llamado “Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco – 2017” con el objetivo de para determinar la relación entre ambiente organizacional y desempeño docente en las escuelas secundarias del Departamento de Educación Municipal de Huánuco, en 2017 se aplicó un enfoque cuantitativo tipo asociativo descriptivo con 86 docentes seleccionados por muestreo aleatorio probabilístico simple que respondieron a una entrevista y en dos escalas, Sus hallazgos establecen una relación moderada, directa, positiva y significativa entre aspectos del ambiente organizacional: el ambiente docente, manejo de conflictos, liderazgo, relaciones sociales, equilibrio de emociones y desempeño educativo. Se relaciona con la correlación positiva débil, directa y moral entre los siguientes aspectos: el nivel de comunicación y estilo de gestión con la efectividad de la docencia, donde se rechazan las hipótesis nulas,

teniendo en cuenta la existencia de una directa, positiva y media- relación significativa. Entre el clima organizacional y el desempeño pedagógico en las instituciones educativas UGEL Huánuco en 2017, se asume que, si el clima organizacional se torna favorable, también aumentará el buen desempeño docente.

Por otro lado, Huaita & Luza (2018) Perú, en su investigación “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas”, con el propósito de identificar la influencia del clima y la satisfacción laboral sobre el desempeño docente, dicho estudio fue descriptiva con diseño correlacional, transversal, contando con la participación de 103 maestros de Barrios Altos, dando como resultado un 48% están satisfechos y el 57% tienen un óptimo clima laboral, que sumados los resultados y correlacionando con el nivel de desempeño docente se pudo determinar que existe relación entre las tres variables.

En la ciudad de Lima se halló en 4 instituciones educativas, 6 directivos y 94 docente activos, que un 53% presentan un buen desempeño docente, mostrándose el bajo nivel en el desempeño los cuales se relacionan con la preparación del aprendizaje lo que no está acorde con el marco del buen desempeño docente lo que evidencia que aún es pobre la capacidad de tener buena satisfacción en relación con el desempeño, es necesario evaluar al docente de una forma íntegra desde el enfoque de la reflexión docente. (Gálvez Suarez & Milla Toro, 2018)

De la misma forma sucedió en Arequipa donde se hizo una investigación sobre el desempeño docente a través del acompañamiento pedagógico en el nivel primario de la UGEL de la misma región, con la participación de 129 docentes, en donde se encontró que el 86% de los docentes mostraron insatisfacción en el plano laboral, mostrando su inconformidad principalmente hacia la evaluación de desempeño, ya que muestran sólo la parte académica del maestro no obstante, la parte integral, en donde, los resultados actuales son cuestionables y difieren a la realidad de la región. (Cisneros, 2016)

En el año 2017 se realizó en la región Lambayeque un estudio sobre la evaluación docente, en donde se encontró que el 86% de los docentes evaluados obtuvieron un nivel destacado en desempeño, lo que contrarresta con el resto del país, y es que, esta prueba fue tomada teniendo en cuenta los desempeños y competencias

regidas por el Marco del buen desempeño propuesto por el Ministerio de Educación. (PerúEduca, 2017). Si bien es cierto, en Lambayeque se han venido haciendo varias investigaciones respecto a las dos variables, es importante seguirlas haciendo pues a medida que se implementan nuevas leyes y exigencias, las expectativas, las experiencias, y los sentimientos de los docentes también cambian.

Actualmente, no existe un concepto unificado que lo defina, pues su identidad ha cambiado a lo largo del tiempo y de autor. Sin embargo, se pueden identificar dos enfoques generales de esta definición: Con lo primero se entiende que es como un estado, sentimiento o situación emocional, una respuesta emocional a su trabajo, a partir del análisis de sus circunstancias. El segundo enfoque considera que los autores consideran la satisfacción laboral como la consecuencia de evaluar constantemente tanto las aspiraciones como las necesidades del empleado en su situación real de trabajo. (Gil-Monte & Peiró, 1999)

Según la Real Academia Española (RAE), la palabra gratificación deriva del vocablo latino "satisfecho", que significa: "el acto y el impacto de sentirse feliz, satisfecho, confiado o seguro". deseo o interés, (RAE, 2017). Este concepto se ocupa principalmente de satisfacer el apetito, recompensar o recompensar un logro y calmar las emociones de la mente. Pero si lo conectamos con el término trabajo, será un concepto relacionado con clima laboral, idoneidad de los trabajadores, salarios, seguridad y bienestar, vínculos interpersonales, etc. (Gamboa, 2015)

Para comprender cómo se puede medir la satisfacción laboral, se necesita saber las dimensiones a las que está sujeta. Con el tiempo, se realizaron muchas investigaciones que llevaron al surgimiento de teorías de factores que contribuyen a la satisfacción del empleado: Teoría del factor biológico de Herzberg: si bien es un motivo para el creacionismo, se considera la norma porque afirma que la satisfacción y la insatisfacción dirigen la conducta de los educadores, y ambos son causados por factores conocidos como motivación y compromiso, respectivamente.

Frederick Herzberg, se refiere a la satisfacción laboral individual depende de dos tipos de motivos o factores constitutivos como: a) reconocimiento, b) independencia en el trabajo, d) logro, e) responsabilidad, d) promoción. Es así como estos factores se relacionan con el origen de las obligaciones realizadas por el

docente y el sentimiento asociado de necesidad de crecimiento personal y satisfacción personal. De otra manera, la insatisfacción se produce por deficiencia de los denominados factores externos presentes en el entorno laboral. Estos factores no causan satisfacción, pero evitan la insatisfacción e incluyen: a) salario y beneficios, b) relación con colegas, c) política y organización de la empresa, d) entorno físico, e) supervisión y f) seguridad en el trabajo. (Gamboa, 2015)

Para Herzberg, las oportunidades evitan la insatisfacción laboral, pero no evita que la persona se sienta plenamente satisfecha ya que la felicidad se produce como consecuencia de varios factores, lo cual no está relacionada con el trabajo ni con la naturaleza del trabajo, lo cual tiene sentido para los empleados porque está relacionado con el desarrollo personal. En deducción, es importante centrarse en los motivos del desempeño laboral para estudiar la satisfacción laboral. (Cols, 2016)

Dentro de las teorías que desarrolla este tema es la teoría de la brecha personal: en donde Dawes y sus colegas sugieren que la satisfacción o la insatisfacción laboral es la consecuencia de una brecha que sucede en el interior de un empleado y las recompensas que puede tener del fruto de su trabajo, según algunos los autores, dependiendo de diferentes tipos de correspondencia, como competencias y habilidades que se requieren para ser competentes dentro de un trabajo, así como los que tiene que ver con valores y necesidades individuales. Hay tres variables principales en esta teoría: satisfacción laboral, antigüedad y resultados satisfactorios. (Gamboa, 2015)

También se tiene a la teoría de la brecha interpersonal: también conocida como teoría de la satisfacción lateral, afirma que se puede concebir una relación entre los beneficios que obtiene de su trabajo y la percepción de justicia de dicha recompensa. Se trata de un empleado hace un análisis detallado de lo que da él como persona, lo que dan los otros y lo que recibe del mismo. A lo que se llega a la conclusión de que la distancia genera insatisfacción. (Tonon, 2008)

Así mismo se tiene a la teoría de eventos situacionales: a lo que tiene como propuesta que la satisfacción es consecuencia tanto de características como de situaciones, aquí se incluyen las características de cada evento, que son los detalles del puesto de trabajo al que aspira el trabajador, tales como: a) salario, b)

ocasiones de ascenso, c) restricciones laborales, d) supervisiones y e) política laboral en el lugar de trabajo; estas características se supeditan al contexto social, al beneficio económico, tiempo de descanso, reglamentos, entre otros. Los eventos de situación, por otro lado, son factores del trabajo no considerados previamente por el empleado y sucedieron cuando el trabajo fue aceptado, por ejemplo: se da tiempo libre para completar una tarea (positivo) y daño a la maquinaria en el lugar de trabajo (negativo).(Gamboa, 2015)

La teoría de la modificación del trabajo: la teoría de que es más probable que los empleados sientan que sus trabajos se están cumpliendo cuando existe una relación más fuerte entre el apoyo organizacional (recompensa) y los valores. Autonomía). Esto se relaciona con el hecho de que el trabajador es percibido satisfactoriamente por el empleador, y la posibilidad de que este último sea ligeramente superior, ya que la competencia del individuo está relacionada con los requisitos del puesto de trabajo. (Carlos Cajo, 2020)

La teoría general de la satisfacción laboral establece que puede ser medida, unidireccional o multidimensional. El primer método es observar la satisfacción laboral del cual es la disposición general del empleado con relación a su trabajo, a través de un cuestionamiento general del empleado acerca de su satisfacción laboral. Así mismo, el enfoque multidimensional adopta un grupo de elementos que se pueden medir para calcular la satisfacción laboral de un individuo. (Cantón & Téllez, 2016)

El enfoque común en el estudio de la satisfacción laboral es un enfoque unidireccional, el cual tiene como finalidad establecer el nivel de satisfacción de un individuo basándose en un análisis integral de su situación laboral. Aunque incluye un método más general y menos complejo para encontrar la satisfacción percibida de los empleados, las experiencias de diferentes autores lo hacen lo suficientemente valioso que se recomienda por sí solo para ser considerada en las investigaciones. Según Güell (2014) Un método comúnmente usado para determinar la satisfacción laboral en este enfoque, se conoce como la "puntuación general individual" e implica hacer una sola pregunta como: "Teniendo todo en consideración en todas las situaciones, ¿cuál es su nivel de satisfacción?" ? Los empleados respondieron la pregunta utilizando una escala tipo Likert de 'muy

insatisfecho' a 'muy satisfecho' y no tomaron en cuenta los factores de satisfacción individual. (Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRESAL), s. f.)

Con respecto al enfoque multidimensional, la satisfacción laboral se concibe como la valoración que se le da a las diferentes situaciones que el trabajador atraviesa, este enfoque hace mención a las diversas facetas que componen la satisfacción laboral, facetas que se diferencian en diversas circunstancias, como la forma de trabajo, el perfil del evaluado, etc. Los demás aspectos se registran de manera cuantificada y luego se procede a calcular los resultados, y así obtener un puntaje general de satisfacción laboral. (Gil-Monte & Peiró, 1999)

Existen varios investigadores que están considerando este enfoque multidimensional para medir la satisfacción laboral, con muchos aspectos mencionados por estos autores, aspectos que difieren entre sí. De esta manera se puede definir a la satisfacción laboral es: "Una actitud o tendencia al trabajo relativamente estable, que tiene sus bases en los pensamientos y sentimientos que tiene el trabajador de parte de su propia experiencia profesional. Estas características se basan en el entorno laboral en el que se desempeña, y están directamente relacionadas al desempeño ya que un empleado eficiente es porque es feliz" (León, 2018)

También propone la existencia de 4 factores que explican la satisfacción del trabajo: el significado de la tarea: es la voluntad de trabajar con respecto a las funciones de los poderes pertinentes que el trabajo personal logró la sensación de esfuerzo, de la implementación y la equidad. Condiciones de trabajo: es evaluar el trabajo de acuerdo con la existencia o disponibilidad de factores, dos regulaciones sobre el funcionamiento de la fuerza laboral, creadas por un entorno de trabajo para una felicidad personal y facilitar. Los empleados están interesados en el entorno laboral, tanto en términos de intereses personales como en los establecimientos necesarios para hacer un buen trabajo, como ambientes seguros, cómodos y limpios con un mínimo de identificación personal y / o social: esta es una posición que evalúa la evaluación de ubicación basada en la autoconciencia o las personas relacionadas con el trabajo, para los logros de trabajo o el impacto de los resultados indirectos. Beneficios económicos: dispuestos a trabajar según la remuneración o

los incentivos económicos como un esfuerzo de producto en tareas asignadas. (Palacios et al., 2018)

La eficacia de la enseñanza está determinada por una red de relaciones e interrelaciones. Para simplificar esta complejidad, se pueden considerar tres tipos de factores: los relacionados con el propio profesor, los relacionados con los estudiantes y los relacionados con el contexto. Los factores contextuales son infinitos. Sin embargo, se pueden crear dos niveles: el entorno institucional, cuyos elementos se pueden agrupar en dos ejes principales: el entorno y la estructura del proyecto educativo. A su vez, la estructura del medio ambiente consta de dos componentes principales: materia y personas. Se necesita una infraestructura física en buen estado, dotada de buenos materiales didácticos, con una visión diferenciada y un rumbo claro, que permita a los docentes estructurar con mayor éxito sus actividades. (Martínez-Chairez et al., 2016)

Para el Marco del buen desempeño docente, se basa en una visión educativa del país. Por lo que, se edificó una organización que pueda expresar el desenvolvimiento del docente en su práctica profesional. Este documento de gestión se presenta en una lista de cotejo y contiene 5 dominios, los cuales se desarrolla en indicadores, desempeños que garantizan un docencia ideal y saludable. Se trata de convenios técnico y sociales que ocurre entre el Estado, los docentes y la sociedad, con el fin de que los docentes estatales a lo largo de su carrera sean capaces de dominar dichas competencias y de esta forma alcanzar las metas de aprendizaje de los estudiantes. Por lo que es una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (Amachi, 2016)

Para lograr el objetivo propuesto se necesita de la colaboración de todos los docentes. Según Gálvez & Milla (2018), Dimensiones o factores que determinan las áreas en las que los docentes realizan su investigación. Este trabajo es muy diverso, se puede deducir 4 dimensiones: las acciones hacia sí mismo del docente; lo que haces en el aula y en otros ambientes de aprendizaje; lo que se realiza en desarrolla en el ambiente de la Institución y su desempeño en el contexto social y cultural. Todos los factores son visibles y tienen una fuerte relación con el desempeño docente, en donde, es la figura docente la única responsable de su desempeño.

Los objetivos específicos del Marco de Buenas Prácticas Docentes son, a) Crear entre ciudadanos y profesionales una comunicación global para referirse a diversos procedimientos de enseñanza. b) motivar a los docentes a reflexionar sobre la praxis, adoptar sus propios resultados y de esta manera elaborar una idea para mejorar. c) motivar el perfeccionamiento de las competencias sociales y profesionales de los maestros, con el fin de mejorar su perfil profesional. d) Dirigir y consensuar la formulación y aplicación de normas para la enseñanza, valoración, reconocimiento de la labor y mejorarlas restricciones laborales de los educadores. (Martinez & Lavín, 2017)

Para, Bazo (2019) “Los docentes, en estos tiempos, no solo deben tratar de aprender técnicas para una mejor estimulación, sino que sobre todo deben llegar a nuevos conocimientos. Para no sentirse abrumado por los conocimientos pedagógicos existentes, el docente debe ocuparse de la enseñanza y el aprendizaje de los niños”. De igual forma, Saravia recuerda que ser docente significa una gran responsabilidad, pues para ello se requiere no solo actualizar el conocimiento científico de los conocimientos que cultiva, sino también saber aplicarlo según las necesidades de nuestro tiempo: luego creatividad, innovación y enriquecimiento. Teoría con práctica, identificando los rasgos o talentos de un niño.

También sugiere que los docentes deben tener una actitud innovadora y en constante cambio hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula, lo que también significa abrazar la innovación como una forma de permitir que los estudiantes exploren sus posibilidades, habilidades y aptitudes de desarrollo personal. a medida que avanzan en sus estudios. (Bazo, 2019). Cuenca (2020) dice: "El maestro debe impartir enseñanzas y cuanto más debe enseñar, más debe saber, en donde la ciencia es el pilar de su mensaje, y de hecho no es teoría, sino práctica. Ahora la meta de los docentes es recuperar el rol de maestro, dominar la destreza de enseñar. Los métodos de enseñanza modernos hacen avanzar al docente Un amplio abanico de posibilidades que le permiten vivir experiencias exitosas y realizar importantes aportes personales y sociales.

No obstante, el aspecto básico del desarrollo educativo es el trabajo que realiza el maestro en la práctica de sus labores y donde se han desarrollado diversas estrategias para conocer los logros de los docentes y su impacto en el logro de sus

metas educativas. Este esfuerzo estableció los parámetros y variables que nos permitieron abordar este factor. Existe consenso en que la caída o la victoria del conjunto de plan estudiantil está directamente vinculada con la calidad del desempeño docente. “Se podrá mejorar las metas de aprendizaje, los programas, las literaturas, teniendo adecuadas instalaciones, excelente material didáctico, pero sin maestros efectivos no se puede mejorar el buen nivel educativo. Sea bueno. Asimismo, indica a una de las tareas de la enseñanza eficaz es la evaluación de los docentes, porque permite conocer su desempeño e información y así mejorar su desempeño, y se puede construir una muy buena educación. (Cuenca, 2020)

La relevancia de la medición docente surge de la razón, los objetivos básicos de su acreditación y las acciones correctivas que deben acompañar todo el proceso de evaluación, el fin último debe ser incrementa el nivel de la evaluación docente, la calidad del sistema de educación pública..(Saravia & López, 2016). El desempeño docente puede entenderse como una estructura lógica orientada a agrupar diversas y variadas tareas para diferenciar el trabajo de los docentes. Esto abarca desde la preparación del curso hasta la evaluación individual de los estudiantes, incluido su estado a través del desarrollo del curso, el nivel de asignaciones, la coordinación con otros maestros y la participación en programas de capacitación. (Cuenca, 2020)

Por su parte, Savaria & López (2016) Destaca que el desempeño docente está en el corazón de la profesión docente, y conviene aclarar y aplicar algunos aspectos a través de los cuales se evalúa de manera general todo el trabajo: satisfacción e insatisfacción. La satisfacción laboral, el alto desempeño, el desempeño insuficiente y su presencia o ausencia significativa para el trabajador se pueden acercar a la enseñanza efectiva desde dos ángulos, desde un punto de vista mayor. Es decir, a partir de cómo cada persona evalúa la calidad de su trabajo, lo que determina el grado de satisfacción o insatisfacción que sienten los docentes con su desempeño. La otra vista es la vista objetiva. Puede medirse mediante indicadores comúnmente sugeridos por entidades públicas.

Para la sociedad un buen maestro es aquel que cumple con sus responsabilidades y está determinada por factores relacionados con los profesores, estudiante y contexto, y se practica en distintas áreas: el contexto social y cultural,

comunidad educativa, el entorno del salón de clases, la política y los educadores, a través del acto de pensar. Esta acción reflexiva sobre el desempeño en sí, permite una retroalimentación periódica que genera mejoras en la práctica y, por lo tanto, está vinculada a la calidad pedagógica. (MINEDU, 2019)

En este sentido, la evaluación del desempeño debe enfocarse en dos conceptos básicos: evaluar el desarrollo de un individuo en una posición particular en un contexto dado y determinar su aptitud de crecimiento. Uno de los objetivos principales del docente es recopilar datos de sus labores con la finalidad de encontrar mecanismos para cambiarla, ya sea para mejorarla, potenciarla o modificarla. Con esto, la evaluación del desempeño educativo no es una finalidad, sino una herramienta o un método para fortalecer la docencia. (Cisneros, 2016)

Cuando hablamos de un campo, entendemos que se trata de un campo o campo de la docencia, en el que un conjunto de actividades profesionales repercute de forma beneficiosa sobre los estudiantes y sus aprendizajes. De esta manera, todas las áreas se basan en la enseñanza de la ética, se centran en brindar servicios públicos y el crecimiento general de los alumnos. En tal sentido, se reconocen cuatro áreas de competencia: la primera se relaciona con la preparación para la educación, la segunda describe el desarrollo de las aulas y la educación escolar. El tercero se ocupa de la gestión escolar que se ocupa de las familias y las comunidades, y el cuarto aborda la formación de las identidades de los docentes y el desarrollo de su profesionalismo..(Martínez-Chairez et al., 2016)

En la primera, incluye la planificación de la actividad educativa a través del desarrollo de planes de estudio, unidades curriculares y sesiones diarias en el contexto de un enfoque holístico y multicultural. Así, trata de conocer las diferentes las características socioculturales e intangibles – así como las cognitivas de los estudiantes, el dominio de los contenidos educativos y disciplinarios, así como la selección de materiales didácticos, estrategias didácticas y evaluación de aprendizajes..(Cuenca, 2020)

La segunda área, esto significa liderar el proceso educativo mediante un enfoque que priorice la inclusión y la diversidad en todas sus manifestaciones. Consiste en el rol del docente como mediador en la implementación del entorno

idóneo para aprender, la gestión de contenidos, la motivación de la administración de elementos, le motivar a los alumnos, la implementación de diversos métodos y programas de evaluación, así como la aplicación de herramientas relacionadas. medios didácticos. En donde se usa diversos estándares, herramientas para facilitar el reconocimiento de logros y pruebas en el desarrollo de las enseñanzas, de igual manera en las áreas educativas que necesitan ser mejorados. (Cuenca, 2020)

La tercera área incluye la integración en administración de escuelas o redes escolares teniendo en cuenta la democracia para la formación de comunidades de aprendizaje. En este sentido, integrar en comunicación a la comunidad educativa y de esta forma lograr su participación en la implementación y evaluación del proyecto educativo institucional, tal como contribuir a la creación de un contexto educativo saludable. En donde se incluye una apreciación y respeto por la sociedad y sus cualidades, la responsabilidad compartida de la familia por los resultados del aprendizaje. (Cuenca, 2020)

Finalmente, la cuarta área, abarca los procesos y desempeños que tienen cualidades específicas en la implementación y concretizan en el contexto educativo de docentes, por tal razón es una reflexión de un sistema acerca de sus prácticas educativas, sobre los pares, el colaborar con los demás, la cooperación y la participación en las actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad de los procesos y resultados de aprendizaje y gestiona la información relacionada con la elaboración y realización de políticas públicas que beneficien a la región y al país. (Cuenca, 2020) (PerúEduca, 2017)

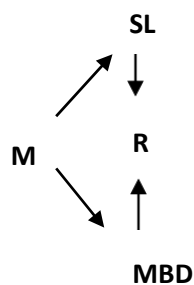
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández, Fernández, & Bautista (2018), dice que las investigaciones son instrumentos que brindan información veraz, según estos autores el presente estudio es de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, el cual argumenta que mediante la recaudación de informaciones de una muestra de estudio, se podrá obtener resultados sobre la relación entre las variables

El Diagrama es como se presenta.

Correlacional



Dónde:

M: Docentes de la institución educativa

SL: Muestra la medición de la Variable: Satisfacción laboral

MBD: Muestra la medida de la variable 2: Marco de buen desempeño docente

R: Relación entra la variable Satisfacción laboral y Marco de buen desempeño docente.

VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variables 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual.

La actitud o tendencia al trabajo está basada en los pensamientos y sentimientos que tiene el docente en relación a su práctica laboral y su experiencia profesional. Estas situaciones dependen del entorno laboral en el que se desempeña, y están directamente relacionadas con el desempeño, porque un trabajador feliz es un trabajador eficiente.

Definición operacional

La satisfacción laboral del profesorado de la institución educativa se expresa a través de sus dimensiones y se estudiará tomando la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), incluye a 21 trabajadores y cumplen las cuatro dimensiones propuestas por Sonia Palma: deberes, condiciones laborales, personal y / o reconocimiento social y beneficios económicos.

Variable 2: Marco de buen desempeño docente

Definición conceptual

Es un instrumento de gestión pública implementado por el estado para evaluar a los docentes, en donde ellos disponen de sus habilidades y las capacidades que los deben dominar en las etapas posteriores de sus carreras, con el objetivo de lograr metas prácticas de aprendizaje para todos los estudiantes.

Definición operacional

El marco de buena competencia pedagógica demostrada por los docentes de la institución educativa, determinada de acuerdo a sus dimensiones y análisis mediante la aplicación de la hoja de retroalimentación a las actividades docentes en Clase - 2021 incluye: 20 elementos, correspondientes a sus aspectos: preparación para el aprendizaje del alumno, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la comunidad de gestión escolar asociada, la participación en la comunidad de gestión escolar vinculada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes.

3.2. Población, muestra y muestreo

En cuanto a la población incluye a 21 docentes que conforman el total de docentes del IE 10004 "Campodónico" en Chiclayo, los cuales se destacan por: ambos sexos, en su mayoría designados, con calificación socioeconómica. En promedio, estaban en los grupos de 45 y 62 años. La muestra de estudio son la totalidad de la población por ser menor de 50 participantes. Para el muestreo se adoptó el probabilístico aleatorio simple.

La unidad de análisis lo conforman la totalidad de los docentes de la Institución Educativa N° 10004 - "Campodónico" de la ciudad de Chiclayo

3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Para fines de investigación se utilizó la técnica de la encuesta, porque es un método adecuado de exploración de temas para la recolección de datos personales, como los adjetivos, y esta técnica está estandarizada y precisamente porque consiste en preguntas mayoritariamente cerradas, cuyas respuestas pueden ser fácil de medir.(Gallardo, 2017)

Con respecto a las herramientas, se recalca que debería estar incluido a la tecnología de investigación, en otras palabras, desarrollar la encuesta se aprobarán cuestionarios, escalas, pruebas y pruebas de certificación.(Ñaupas et al., 2014), Para este estudio, se realizó la instrumentación para cada variable. Para la satisfacción laboral, la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) incluye 4 dimensiones: importancia de la tarea (3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26).), Condiciones laborales (1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27), reconocimiento personal y / o social (6, 11, 13, 19, 24), economía de beneficios empresariales (2, 5, 9, 10, 16), 27 ítems en Likert- escala de tipo. Asimismo, se realizó una observación sobre Prácticas Docentes en el Aula-2021 la cual se aplicó a través de plataforma zoom, que incluyó 20 elementos, correspondientes a sus aspectos: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñar para el aprendizaje de los estudiantes, participar en la gestión escolar de manera explícita en la comunidad, participar en la administración de la escuela pública en el comunidad, desarrollando el profesionalismo, el docente y su identidad; la evaluación se realizará en tres niveles alto, medio y bajo.

3.4. Procedimientos

En primer lugar, la intención de aprender fue consensuada por la institución educativa, especialmente el subdirector, y la coordinación con los docentes. Se realizó una coordinación directa con ellos, informándoles de su finalidad e importancia, así como de los riesgos y garantías relacionados con su valoración de los datos y resultados obtenidos. El consentimiento informado de los participantes fue puesto en conocimiento de los participantes a través de una comunicación abierta virtual en caso de cualquier duda sobre la investigación. En cuanto a la afinación del instrumento, se tiene en cuenta el hecho y se respeta el formato original de los autores, para luego proceder a su validación. El procesamiento de

datos comienza con la importación a Excel y la codificación de los datos en el software estadístico SPSS 2021.

3.5. Métodos de análisis de datos:

En cuanto al análisis de los datos y la recolección de la información que se obtuvo, se utilizó los siguientes: media cálculos estadísticos, desviación estándar y alfa de Crombach, coeficiente de confirmación y confiabilidad, y coeficiente de correlación Rho de Sperman, para utilizar esta hoja de cálculo Excel 2016 y se creó el programa estadístico SPSS 2021.

3.6. Aspectos éticos

Confidencialidad

Consiste en que los datos deben ser confidenciales, y es un código ético que tiene relación con el desarrollo de la investigación, manteniendo la discreción sobre la información proporcionada por los participantes, por lo que los investigadores, como sus datos y resultados como individuos, se convierten en garantía. que su información personal está protegida contra la divulgación sin su permiso. amigo. Esta condición es posible ya que garantiza un conjunto de reglas que limitan el acceso a la información que se brinda, ya que se utilizan ciertos parámetros para con el fin de identificar a cada participante de la muestra de estudio, de tal forma que el sujeto pueda ser identificado por un determinado token, de igual forma, el acceso a la información es responsabilidad exclusiva del investigador. (Ryan et al., 2018)

Veracidad.

Este aspecto fundamental en la investigación, es especialmente en la relación entre el participante y el investigador, pues la información que brinden las dos partes interesadas son veraces y justas. Lo que permite que los datos estén disponibles y se muestre para garantizar una cierta calidad y precisión en la investigación. Está relacionado con el amor por la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Relación entre Satisfacción laboral y el Marco del buen desempeño docente.

La correlación se hizo mediante el programa estadístico SPSS 2021, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1

Correlación entre Satisfacción laboral y el Marco del buen desempeño docente

			Satisfacción laboral	Marco del buen desempeño docente
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
Rho de Spearman	Marco del buen desempeño docente	Coeficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Observamos de la tabla que la correlación de Spearman es positiva, alta y es significativa. Por lo que se deduce que existe la relación entre Satisfacción laboral y el Marco del buen desempeño docente.

4.2. Resultados del Marco del buen desempeño docente

Para identificar el nivel de desempeño docente se aplicó la Ficha de observación de la práctica docente en el aula - 2020, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2

Resultados nivel desempeño docente

CATEGORÍA	F	%
-----------	---	---

INSATISFACTORIO	0-8	6	29%
EN PROCESO	9-12	12	57%
SATISFACTORIO	13 - 17	2	10%
DESTACADO	18 - 20	1	5%
TOTAL		21	100%

En la presente tabla están los resultados respecto al nivel de desempeño docente que se obtuvieron de los docentes, muestra que el 57% de ellos se encuentran en proceso, así mismo, el 29% mostraron un nivel insatisfactorio, un 10% se encuentra satisfecho y sólo un 5% evidencia un nivel destacado. Estos resultados reflejan que en la mayoría de los docentes se observa tanto logros como deficiencias y seguido de un 29% que no evidencia estar satisfecho en su entorno laboral.

Tabla 3

Estadístico de nivel de desempeño laboral

ESTADÍSTICOS	
PROMEDIO	7.14
DESVEST. M	2.63
COEF.VAR	36.85

En esta tabla se presentan el resultado del promedio fue de 7.14, cuya desviación del nivel de desempeño laboral y su promedio es de 2.63 con un coeficiente de variabilidad que se obtuvo de la división entre la desviación y el promedio fue de 36.85%, por lo que se infiere que el resultado es disperso y por ser mayor a 33% y es considerado heterogéneo ligeramente.

4.3. Resultados del nivel de Satisfacción laboral

Para determinar el nivel de Satisfacción laboral de los docentes se administró la Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC), logrando los resultados siguientes:

Tabla 4

Resultados nivel de satisfacción laboral

CATEGORÍA		F	%
ALTO	73-108	6	29%
MEDIO	37-72	10	48%
BAJO	0-36	5	24%
TOTAL		21	100%

En esta tabla se muestran los resultados con respecto al nivel de satisfacción laboral que se obtuvieron de los docentes, donde se muestra que el 48% de la muestra estudiada registra un nivel medio de satisfacción, un 29% de ellos manifiestan tener un nivel alto y el 24% evidencia un nivel bajo. Reflejando que la mayoría de los docentes no se encuentran satisfechos en su totalidad, lo que pone en riesgo su vulnerabilidad al pasar del nivel medio al bajo.

Tabla 5

Estadístico de nivel de satisfacción laboral

ESTADÍSTICOS	
PROMEDIO	56.19
DESVEST. M	14.33
COEF.VAR	24.76

Para esta tabla, la media obtenida es 56,19, la desviación del nivel de presión de su media es 14,33 y el coeficiente de variación al dividir la desviación y

la media es 24.76% lo que indica que el resultado es disperso, sin embargo, es algo homogéneo ya que es menor al 33%.

4.4. Relación entre la significación de la tarea y el marco del buen desempeño docente.

La correlación se hizo mediante el programa estadístico SPSS 2021, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 6

Correlación entre la significación de la tarea y el marco del buen desempeño docente

			Significación de la tarea	Marco del buen desempeño docente
Rho de Spearman	Significación de la tarea	Coefficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Marco del buen desempeño docente	Coefficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la presente tabla que la correlación de Spearman es positiva, alta y es significativa. Por lo que se deduce que existe la relación entre la significación de la tarea y el Marco del buen desempeño docente.

4.5. Relación entre condiciones de trabajo y el Marco del buen desempeño docente.

La correlación se hizo mediante el programa estadístico SPSS 2021, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 7

Correlación entre Condiciones de trabajo y el Marco del buen desempeño docente.

			Condiciones de trabajo	Marco del buen desempeño docente
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Marco del buen desempeño docente	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Observamos de la tabla que la correlación de Spearman es positiva, alta y es significativa. Por lo que se deduce que existe la relación entre las condiciones de trabajo y el Marco del buen desempeño docente.

4.6. Relación entre Reconocimiento personal y/o social y el Marco del buen desempeño docente.

La correlación se hizo mediante el programa estadístico SPSS 2021, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 8

Correlación entre Reconocimiento personal y/o social y el Marco del buen desempeño docente

			Reconocimiento personal y/o social	Marco del buen desempeño docente
Rho de Spearman	Reconocimiento personal y/o social	Coeficiente de correlación	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Marco del buen desempeño docente	Coeficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Observamos de la tabla que la correlación de Spearman es positiva, alta y es significativa. Por lo que se deduce que existe la relación entre el reconocimiento personal y/o social y el Marco del buen desempeño docente.

4.7. Relación entre Beneficios económicos y el Marco del buen desempeño docente.

La correlación se hizo mediante el programa estadístico SPSS 2021, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 9

Correlación entre Beneficios económicos y el Marco del buen desempeño docente

			Beneficios económicos	Marco del buen desempeño docente
Rho de Spearman	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		21	21
	Marco del buen desempeño docente	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Observamos de la tabla que la correlación de Spearman es positiva, alta y es significativa. Por lo que se deduce que existe la relación entre beneficios económicos y el Marco del buen desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

La investigación busca identificar la relación existente entre el marco del buen desempeño docente y la satisfacción laboral, contando con una población seleccionada a la que se le aplicó un cuestionario para cada una de las variables y se realizó las correlaciones entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el Reconocimiento personal y/o social en docentes, así como, establecer la relación entre Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y Beneficios económicos en docentes, en donde:

El nivel de Desempeño docente obtenido en esta investigación fue de un 57% en la categoría En proceso, siendo sólo un 5% del total de muestra destacado, lo que evidencia que los maestros no están rindiendo de manera óptima en sus labores. Estos datos coinciden con León (2018) ya que en su investigación también halló datos similares, llegando a la conclusión que los docentes no tienen buen desempeño debido a que no se sienten satisfechos. Cuenca (2020) menciona que según la Encuesta Nacional Docente de 2014, al menos el 77% de los docentes peruanos, tanto públicos como privados, estaban familiarizados con un programa de desarrollo de la educación básica.

Esto fue confirmado por un estudio descriptivo exploratorio, financiado por la Oficina de la UNESCO (2019) en Perú, sobre las percepciones de los docentes y administradores sobre sus necesidades de formación. En donde se argumentan que tanto los docentes como los administradores necesitan capacitación en los aspectos incluidos en MBDD, ya que consideran no estar lo suficientemente capacitados para dicha evaluación. (León, 2018)

Referente al nivel de satisfacción laboral de los docentes es de 48% en nivel medio. Esta dimensión coincide con la denominación que está relacionada con el bienestar que experimenta el docente al ejercer su labor, y consiste en nosotras las cualidades físicas y materiales con las funciones de cada organismo institucional considerando las normas vigentes propuestas por la misma institución en sus documentos de gestión (Pujol-cols, 2018). De la misma manera estos resultados coinciden con la teoría de las necesidades en su cuarta etapa de estima, lo que se considera que tiene necesidades específicas de los docentes sobre todo en la parte de realización personal, así mismo, el trabajo en equipo, la integración con el grupo,

las capacidades de organización de las instituciones con el fin de mejorar la calidad educativa. (Gamboa, 2015)

De la misma manera coincide con Galves, Giraldo & Saa (2020) en su investigación concluyeron que efectivamente existe una relación significativa alta entre las variables, lo que quiere decir que en la medida que haya un acompañamiento entonces el docente cumple con sus roles y se siente satisfecho. Es así como la satisfacción docente es de suma importancia para el desarrollo del docente, ya que puede afectar de forma positiva o negativa. (Rameryi, 2017)

Si bien es cierto no existen investigaciones previas específicamente sobre la relación de estas dimensiones, se ha podido complementar con la teoría sobre la práctica. En relación a la significación de la tarea y el Marco del buen desempeño docente se ha obtenido que existe correlación alta significativa, en un ,823, en la definición que realiza el MINEDU (2019) sobre las denominaciones de la satisfacción cuando afirma que es la percepción del micro entorno que surge como pautas del comportamiento cotidiano y diferenciados, estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas. Por lo que un cierto nivel de satisfacción tendrá influencia y/o afectará el desempeño del docente.

En cuanto a la relación entre las condiciones de trabajo y el marco del buen desempeño del docente tuvo correlación positiva alta en un ,817, evidenciando que el docente que se prepara, que lograr cumplir con sus responsabilidades de manera satisfactoria, siente que merece ser reconocido por su esfuerzo, de esta manera se sentirá satisfecho, el maestro que tiene habilidades y capacidades ideales para ejercer con buen ánimo y optimismo, sumando el dominio de las tecnologías y avances científicos entonces su labor tendrá un efectivo desempeño docente pues es un maestro preparado y eficiente. (Pujol-cols, 2018)

Así mismo, el reconocimiento personal y/o social de cualquier personal es una gran motivación para poder ejercer feliz su profesión, de esta manera la relación de esta con el Marco del buen desempeño docente fue de ,799, resultando de alta significancia, de la misma forma con la relación entre los beneficios económicos y el Marco del buen desempeño en donde su nivel de correlación salió ,841, así, el docente se recompensado su esfuerzo tanto con el reconocimiento , alimentando su autoestima, así como es testigo de su esfuerzo en un

reconocimiento monetario que beneficia de manera directa a su bienestar familiar y personal. (Cantón & Téllez, 2016).

A manera general, se comprueba que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño docente, también coincide con la investigación de Huaita & Luza (2018) en su investigación en donde encontraron un resultado parecido en el contexto nacional. Concordando lo dicho por Gamboa (2015) quien menciona la importancia de que el maestro se sienta y sea satisfecho en todo los ámbitos de su vida, trayendo como consecuencia una desempeño óptimo en sus labores.

También coincide con el estudio realizada por Palomino (2020) quien desarrolló su estudio en Huánuco y en donde logró determinar que existía una influencia entre el desempeño y la satisfacción afirmando que también existen dificultades si se afecta alguna de ellas, influenciando de forma negativa al clima organizacional en las instituciones educativas ya que son debido a la falta de un buen desempeño docente, pues se observa gran indiferencia por parte de los directivos y docentes por realizar una labor eficiente. A lo que se infiere que, si los maestros no están satisfechos, entonces no tendrán un buen desempeño y esto trae a su vez como consecuencia un clima laboral inestable. (Cuenca, 2020).

VI. CONCLUSIONES

- Los docentes institución educativa “Campodónico” de la Provincia de Lambayeque, que se les aplicó un test de satisfacción laboral docentes de los resultados, nos permitió identificar que el 48 % se encontraron en la categoría medio, evidenciando que dichas personas demuestran su malestar e inconformidad en su desempeño.
- Los docentes de la institución educativa “Campodónico” de la Provincia de Lambayeque que se les aplicó un cuestionario de desempeño laboral los resultados, nos permitió identificar que el 57% se encontraron en la categoría en proceso; evidenciando que dichas personas tienen un regular nivel de desempeño laboral, así mismo, un 29% están insatisfechos, mientras que el 10% y el 5% evidencian estar satisfechos y destacados respectivamente.
- En cuanto a la relación entre la significación de la tarea y el marco del buen desempeño se obtuvo una correlación positiva alta en un ,823; por lo que se infiere que los docentes no tienen una buena disposición en su trabajo, de esta manera se aprueba la hipótesis 3 de la investigación.
- Para la relación entre condiciones de trabajo y el marco del buen desempeño docente, tuvo como resultado de ,817; una correlación positiva alta, demostrando su inconformidad con las normas o elementos que regulan su actividad laboral, aprobándose la hipótesis 4.
- En cuanto a la relación entre reconocimiento personal y/o social y el marco del buen desempeño docente, se encontró una correlación positiva alta con un ,799; sintiéndose desmerecido en cuanto a los logros, necesitan motivación con el reconocimiento público, aprobándose la hipótesis 5.
- En cuanto a la relación entre beneficios económicos y el marco del buen desempeño docente, dando como resultado una correlación positiva alta, en un ,841; considerando que no es concordante su remuneración con el trabajo que se le exige como profesional, lo que se comprueba la hipótesis 6.
- Finalmente, de manera general, la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral resultó positiva alta en un ,820; por lo que se aprueba la hipótesis general de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- A los directivos de I.E. para mejorar la satisfacción laboral, teniendo en cuenta sus dimensiones, es importante que se cree una comisión encargada de velar porque los docentes se sientan y sean satisfechos en sus necesidades dentro de la I.E.
- En cuanto a su desempeño, se les recomienda también a los directivos promover espacios para desarrollo de la satisfacción laboral, con talleres, charlas, incentivos no materiales, de esta manera mejorar el desempeño de los docentes.
- A los docentes que han obtenido un nivel bajo es satisfacción laboral se les recomienda buscar ayuda profesional para atender el origen de su insatisfacción y que les brinden estrategias de mejorar, de esta forma y como lo ha comprobado el presente estudio, el docente que se encuentra satisfecho como consecuencia tendrá un buen desempeño.
- En cuanto a la relación entre la significación de la tarea y el marco del buen desempeño, se les recomienda a los docentes que se motiven buscar nuevas capacitaciones, lo mismo que a desarrollar alguna actividad física para mantener una buena salud mental, de esta manera propiciar una buena significación en su labor.
- Para la relación entre condiciones de trabajo y el marco del buen desempeño docente, recomendando a los directivos tener los documentos de gestión y de evaluación bien comprensibles, brindándoles a los docentes las facilidades para comprender las mismas.
- En cuanto a la relación entre reconocimiento personal y/o social y el marco del buen desempeño docente, se les recomienda a los directivos proponer una comisión que se encargue de promover a los docentes en buenas acciones que logren durante su labor en la escuela, como el docente más puntual de la semana, así mismo que se encargue de reconocer a los docentes en sus cumpleaños en el mural institucional.
- En cuanto a la relación entre beneficios económicos y el marco del buen desempeño docente, se les recomienda a los directivos que estén a la vanguardia de las nuevas disposiciones del MINEDU en cuanto a ascensos de escalas, de esta manera motivar e incentivar a los docentes a postular y brindarles la información que necesitan.

REFERENCIAS

- Amachi, M. (2016). *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015* [Universidad Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5430/Amacham.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación. En *Metodología de la investigación* (3era edici). Grupo Editorial Patria.
https://universoabierto.org/2020/08/25/metodologia-de-la-investigacion_-serie-integral-por-competencias/
- Bazo, J. (2019). *EL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN – HUACHO* [UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN].
[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3293/José Daniel Bazo Bazán.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3293/José%20Daniel%20Bazo%20Bazán.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACION*, 13(1), 214-226.
<https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Carlos Cajo, M. E. (2020). *SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL BELEN LAMBAYEQUE. 4.*
- Cisneros, B. (2016). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE MEDIANTE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LAS UGELS AREQUIPA NORTE Y AREQUIPA SUR.* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUST].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4327/EDDcichbc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cols, P. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes Job satisfaction in College teachers: measurement and study of influential variables Introducción. *REDU. REVISTA DE DOCENCIA UNIVERSITARIA*, 14(2), 261-292.

- Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRESAL). (s. f.). *Formación del Docente en América Latina*. 1 Library. <https://1library.co/article/formación-docente-américa-latina-satisfacción-laboral-docentes-facultad.z12gjw3y>
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental.
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431-452. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- Galvis, Y., Giraldo, A., & Saa, A. (2020). *Condiciones de satisfacción laboral en docentes que trabajan en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa "María Antonia Ruiz", en el Municipio de Tuluá (Valle)*. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4040/Saa_Felipe_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gamboa, E. (2015). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Revista Psicológica Científica. <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología [revista en Internet]* 1999 [acceso 26 de octubre de 2017]; 15(8): [261-268]. *Anales de psicología*, 15(2), 261-268. https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Güell, L. (2014). Estudio de satisfacción laboral de los maestros. En *Doctorado en ciencias Humana, Sociales y jurídicas*). Universidad de Catalunya. Barcelona, España. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_Guell_Malet.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. En *Proceedings on 2018 International Conference on Advances in Computing and Communication Engineering, ICACCE 2018* (Sexta edic).

- Mc Graw Hill. <https://doi.org/10.1109/ICACCE.2018.8441753>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Vol. 1). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 3(8), 300-312.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/801/760>
- León, B. (2018). Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas - Región Callao. *CONCYTEC*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL_77bb09955a2cb8a24035a4de6a8094f6
- Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. (2016). EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA. *RA XIMHAI*, 12(1665-0441), 13. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martinez, S., & Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- MINEDU. (2003). *LEY GENERAL DE EDUCACIÓN Ley Nro. 28044*.
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- MINEDU. (2019). *Evaluarán desempeño de 14 mil docentes de primaria de las escalas más altas*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/25955-evaluaran-desempeno-de-14-mil-docentes-de-primaria-de-las-escalas-mas-altas>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis* (4ta ed.). Ediciones de la U.
- Nieto, L., Mejía, J. A., Rojas, G., Artunduaga, L., Villegas, P., Escobar, J., Guana, Y., & Fernandez, H. (1994). MANUAL DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO. En *Manual del desempeño docente* (MINISTERIO).
<https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=70c183dd-aac9-7fd5-4b6e-cd62405c32ea&documentId=6873f017-aacc-3fa9-9d3b-63ec609d91b6>
- Palacios, C., Tobón, J., Toro, D., & Vicuña, J. (2018). El Estrés escolar en la Infancia: Una reflexión Teórica. *Panamerican Journal of Neuropsychology*, 12. <https://www.cnps.cl/index.php/cnps/article/view/339/365>

- Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 7-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- PerúEduca. (2017). *EVALUACIÓN ORDINARIA DE DESEMPEÑO DOCENTE (EDD) 2017 - Tramo I Resultados de la región Lambayeque*. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11521753004Resultados-de-la-region-Lambayeque.pdf>
- Pujol-cols, L. J. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Journal of management and economics for Iberoamérica*, 34(146), 3-18.
- Rameryi, E. (2017). La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de orlando, florida. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=139853>
- Rojas, A. (2017). Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional. *monografias.com*. <https://www.monografias.com/trabajos104/clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral-instituciones-educacion-basica/clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral-instituciones-educacion-basica3.shtml>
- Ryan, J., Brady, J., Cooke, R., Height, D., King, P., & Lebacqz, K. (2018). Informe Belmont. Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Saravia, L. M., & López, M. (2016). La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(1989-0397), 17. https://www.researchgate.net/publication/40836208_La_Evaluacion_del_Desempeno_Docente_Peru_una_Experiencia_en_Construccion
- Tonon, G. (2008). CALIDAD DE VIDA Y DESGASTE PROFESIONAL. Una mirada del Síndrome de Burnout. En *CALIDAD DE VIDA Y DESGASTE PROFESIONAL. Una mirada del Síndrome de Burnout* (pp. 36-87). <https://trabajosocial5.files.wordpress.com/2019/04/tonon-calidad-de-vida-y-desgaste-profesional.pdf>
- UNESCO. (2019). *DOCENTES*. © UNESCO 2021. <https://es.unesco.org/themes/docentes>

- Amachi, M. (2016). *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015* [Universidad Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5430/Amachi_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación. En *Metodología de la investigación* (3era edici). Grupo Editorial Patria.
https://universoabierto.org/2020/08/25/metodologia-de-la-investigacion_-serie-integral-por-competencias/
- Bazo, J. (2019). *EL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN – HUACHO* [UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN].
[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3293/José Daniel Bazo Bazán.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3293/José%20Daniel%20Bazo%20Bazán.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACION*, 13(1), 214-226.
<https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Carlos Cajo, M. E. (2020). *SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL BELEN LAMBAYEQUE. 4.*
- Cisneros, B. (2016). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE MEDIANTE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LAS UGELS AREQUIPA NORTE Y AREQUIPA SUR.* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUST].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4327/EDDcichbc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cols, P. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes Job satisfaction in College teachers : measurement and study of influential variables Introducción. *REDU. REVISTA*

DE DOCENCIA UNIVERSITARIA, 14(2), 261-292.

Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRESAL). (s. f.). *Formación del Docente en América Latina*. 1 Library. <https://1library.co/article/formación-docente-américa-latina-satisfacción-laboral-docentes-facultad.z12gjw3y>

Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*.

https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental.

Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431-452.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>

Galvis, Y., Giraldo, A., & Saa, A. (2020). *Condiciones de satisfacción laboral en docentes que trabajan en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa "María Antonia Ruiz", en el Municipio de Tuluá (Valle)*.

https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4040/Saa_Felipe_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gamboa, E. (2015). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Revista Psicológica Científica.

<https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología [revista en Internet]* 1999 [acceso 26 de octubre de 2017]; 15(8): [261-268]. *Anales de psicología*, 15(2), 261-268.

https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF

Güell, L. (2014). Estudio de satisfacción laboral de los maestros. En *Doctorado en ciencias Humana, Sociales y jurídicas*. Universidad de Catalunya. Barcelona, España.

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_Guell_Malet.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la*

- investigación. En *Proceedings on 2018 International Conference on Advances in Computing and Communication Engineering, ICACCE 2018* (Sexta edic). Mc Graw Hill. <https://doi.org/10.1109/ICACCE.2018.8441753>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Vol. 1). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 3(8), 300-312. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/801/760>
- León, B. (2018). Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas - Región Callao. *CONCYTEC*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL_77bb09955a2cb8a24035a4de6a8094f6
- Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. (2016). EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA. *RA XIMHAI*, 12(1665-0441), 13. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martinez, S., & Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- MINEDU. (2003). *LEY GENERAL DE EDUCACIÓN Ley Nro. 28044*. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- MINEDU. (2019). *Evaluarán desempeño de 14 mil docentes de primaria de las escalas más altas*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/25955-evaluaran-desempeno-de-14-mil-docentes-de-primaria-de-las-escalas-mas-altas>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis* (4ta ed.). Ediciones de la U.
- Nieto, L., Mejía, J. A., Rojas, G., Artunduaga, L., Villegas, P., Escobar, J., Guana, Y., & Fernandez, H. (1994). *MANUAL DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO*. En *Manual del desempeño docente* (MINISTERIO). <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=70c183dd-aac9-7fd5-4b6e->

- cd62405c32ea&documentId=6873f017-aacc-3fa9-9d3b-63ec609d91b6
- Palacios, C., Tobón, J., Toro, D., & Vicuña, J. (2018). El Estrés escolar en la Infancia: Una reflexión Teórica. *Panamerican Journal of Neuropsychology*, 12. <https://www.cnps.cl/index.php/cnps/article/view/339/365>
- Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 7-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- PerúEduca. (2017). *EVALUACIÓN ORDINARIA DE DESEMPEÑO DOCENTE (EDD) 2017 - Tramo I Resultados de la región Lambayeque*. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11521753004Resultados-de-la-region-Lambayeque.pdf>
- Pujol-cols, L. J. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Journal of management and economics for Iberoamérica*, 34(146), 3-18.
- Rameryi, E. (2017). La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de orlando, florida. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=139853>
- Rojas, A. (2017). Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional. *monografias.com*. <https://www.monografias.com/trabajos104/clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral-instituciones-educacion-basica/clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral-instituciones-educacion-basica3.shtml>
- Ryan, J., Brady, J., Cooke, R., Height, D., King, P., & Lebacqz, K. (2018). Informe Belmont. Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Saravia, L. M., & López, M. (2016). La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(1989-0397), 17. https://www.researchgate.net/publication/40836208_La_Evaluacion_del_Desempeno_Docente_Peru_una_Experiencia_en_Construccion
- Tonon, G. (2008). CALIDAD DE VIDA Y DESGASTE PROFESIONAL. Una mirada del Síndrome de Burnout. En *CALIDAD DE VIDA Y DESGASTE*

PROFESIONAL. Una mirada del Síndrome de Burnout (pp. 36-87).

<https://trabajosocial5.files.wordpress.com/2019/04/tonon-calidad-de-vida-y-desgaste-profesional.pdf>

UNESCO. (2019). *DOCENTES*. © UNESCO 2021.

<https://es.unesco.org/themes/docentes>

ANEXOS:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION
<p>En el contexto de la crisis sanitaria por la COVID-19, la mayoría de los países ha implementado estrategias de educación a distancia, afectando a más de 1600 millones de niños a nivel mundial. La UNESCO, UNICEF y El banco mundial, han desarrollado un plan para contrarrestar este hecho, siendo una de sus prioridades el preparar y apoyar a los docentes. Estas políticas y la necesidad del estudiantado han obligado a los docentes a desarrollar nuevas estrategias de enseñanza y ajustarse a las exigencias de la educación a distancia. Pese a las grandes dificultades enfrentadas, han encontrado la forma de innovar, ajustar su enseñanza y mantener el vínculo con sus estudiantes y también han revelado nuevas necesidades. En el Perú, el MINEDU ha elaborado una serie de herramientas para evaluar y mejorar la calidad educativa enfocado directamente en los docentes, el problema es que las condiciones y exigencias podrían estar ocasionando resultados negativos en ellos.</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el marco del buen desempeño docente y satisfacción laboral en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de desempeño docente en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021 - Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021 - Determinar la relación entre la significación de la tarea y el marco del buen desempeño docente de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021 - Determinar la relación entre condiciones de trabajo y el marco del buen desempeño docente de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021 - Determinar la relación entre reconocimiento personal y/o social y el marco del buen desempeño docente de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021 - Determinar la relación entre beneficios económicos y el marco del buen desempeño docente de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021 	<p>Hi: Si existe un alto nivel de desempeño docente, entonces hay un nivel alto de satisfacción laboral en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021</p> <p>HO: No existe un alto nivel de desempeño docente, entonces no hay un nivel alto de satisfacción laboral en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021</p>	<p>Marco del buen desempeño docente</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>1. Métodos y diseño de la investigación Tipo: descriptivo correlacional Diseño: No experimental</p> <p>2. Población y muestra: Conformada por el total de la población docente de la IE 10004 “Campodónico”, los cuales son 21 maestros del nivel primario.</p> <p>3. Técnica e instrumento de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario y manual del marco del buen desempeño docente (MINEDU) - Cuestionario Escala de Satisfacción laboral SL-SPC (Sonia Palma, 1999) <p>4. Procesamiento y análisis de datos: Se iniciará con el ingreso a Excel y la codificación e ingreso de los datos al Técnica: La encuesta Instrumento: - Cuestionario y manual del marco del buen desempeño docente (MINEDU) programa estadístico SPSS 21.</p>
				Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
			<p>Satisfacción laboral</p>	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
				Significación de la tarea	
				Condiciones de trabajo	
				Reconocimiento personal y/o social	
				Beneficios económicos	

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición procedimental	Dimensiones	Indicadores	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	Es una guía fundamental para el diseño e implementación de políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional y es un paso hacia la consecución del tercer objetivo estratégico del Esquema Nacional de Educación “Los maestros están capacitados profesionalmente para una excelente educación práctica”	El buen desempeño que manifiesten los docentes de la Institución Educativa, está caracterizado por sus 4 dimensiones, y será investigado por medio de la toma del cuestionario y manual del marco del buen desempeño docente del MINEDU. Dichas dimensiones son las propuestas los integrantes del grupo impulsor del Marco de Buen Desempeño Docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características y el contexto de cada alumno, los contenidos de las asignaturas que imparte, los métodos y procesos de enseñanza. Su objetivo es promover un alto nivel de habilidad y una formación completa. • Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. 	<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Ficha de observación de la práctica docente en aula – 2021</p>	<p>• NIVEL DE LOGRO:</p> <p>I - Bajo II - Regular III - Alto IV - Muy Alto</p>
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un ambiente propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas las manifestaciones del para formar una ciudadanía multicultural y crítica • Aprende contenido de materias y utilice estrategias y recursos relevantes para guiar el proceso educativo. Esto permite que estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica para resolver problemas relacionados con experiencias culturales, intereses y antecedentes. • Evalúa periódicamente el aprendizaje en relación con metas institucionales establecidas, tome decisiones y brinde retroalimentación a estudiantes y la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias en contextos personales y culturales. 		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participa de forma activa constantemente construyendo y perfeccionando proyectos educativos institucionales en la gestión de la escuela con una actitud democrática, crítica, colaborativa y generen una calidad de aprendizaje. • Establece relaciones respetuosas, cooperativas y solidariamente responsables con familias, comunidades y otros estados y organizaciones de la sociedad civil. aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. 		

			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. • Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. 		
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de Operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo. Es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo	La satisfacción laboral que manifiesten los docentes de la Institución Educativa, está caracterizada por 6 dimensiones, y será investigado por medio de la toma del Cuestionario Escala de Satisfacción laboral SL-SPC (Sonia Palma, 1999).	Significación de la tarea	Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material., consta de 8 ítems, los cuales son: 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26.	Técnica: La encuesta	<ul style="list-style-type: none"> •Alta satisfacción •Parcial satisfacción •Regular •Parcial insatisfacción •Alta insatisfacción
			Condiciones de trabajo	Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral, tiene 9 ítems: 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27.		
			Reconocimiento personal y/o social	Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de éstos en resultados indirectos, Consta de 5 ítems: 6, 11, 13, 19, 24		
			Beneficios económicos	Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada. Compuesto por 5 ítems: 2, 5, 9, 10, 16.		
					Instrumento: Cuestionario Escala de Satisfacción laboral SL-SPC (Sonia Palma, 1999)	

Instrumento 1

FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE EN AULA – 2021

NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN	LAMBAYEQUE	UGEL	CHICLAYO
APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE			
NIVEL	PRIMARIA	ESPECIALIDAD	EDUCACIÓN PRIMARIA
GDO y SECCION		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO	HORA TÉRMINO
Nombre de la sesión de aprendizaje			

NIVEL DE LOGRO			
Nivel I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE				
Descripción del desempeño. -Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
Aspectos a observar: Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE			NIVEL	
			I	II
			III	IV
El docente no ofrece oportunidades de participación. Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento				
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.				
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.				
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.				
EVIDENCIAS :				

DESEMPEÑO 2: : PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.				
Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
Aspectos a observar: Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE			NIVEL	
			I	II
			III	IV
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				

EVIDENCIAS :

.....

DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.

Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Aspectos a observar:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVEL			
	I	II	III	IV
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)				

EVIDENCIAS:

.....

.....

DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD

Descripción del desempeño:

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

Aspectos a observar:

- Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
- Cordialidad o calidez que transmite el docente.
- Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVEL			
	I	II	III	IV
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	Si: ____		NO: ____	

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES**Descripción del desempeño:**

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Aspectos a observar:

- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato.
- Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVEL			
	I	II	III	IV
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos <i>negativos</i> y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). <ul style="list-style-type: none"> • No <i>intenta</i> siquiera <i>redirigir</i> el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. • Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un <i>mecanismo de maltrato</i> con uno o más estudiantes. 				
El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. <ul style="list-style-type: none"> • El docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión 				
El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	Si: ____		NO: ____	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				

.....

PUNTAJE TOTAL	
----------------------	--

(1-8)	(9 - 12)	(13 - 17)	(18-20)
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

.....

Directivo que monitorea

.....

Docente Monitoreado

FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR

Marque con una (X) el puntaje asignado y consigne en la última columna la evidencia que fundamenta su evaluación, siguiendo lo establecido.

N°	CRITERIOS	No se cumple	Se cumple parcialmente	Cumplido	Evidencias que sustentan su respuesta
1.	El/la docente tiene su programación anual.				
2.	El/la docente tiene su unidad de aprendizaje.				
3.	El/la docente tiene sus sesiones de aprendizaje visados por el director o coordinador de área.				
4.	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.				
5.	El/la docente en su planificación curricular incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos, el enfoque del área según las Rutas de Aprendizaje y las Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.				
6.	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.				
7.	El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión				
8.	El/la docente utiliza instrumentos de evaluación.				
9.	El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.				

COMENTARIO Y RECOMENDACIONES:

.....

.....

.....

COMPROMISOS DE MEJORA DEL DOCENTE:

.....

.....

.....

.....

.....
Directivo que monitorea

.....
Docente Monitoread

Confiabilidad del instrumento: satisfacción laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,817	,810	27

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
item1	60,10	152,990	,845	,787
item2	60,95	199,948	-,523	,844
item3	60,38	156,448	,711	,793
item4	60,29	156,514	,791	,791
item5	60,24	183,490	-,040	,827
item6	61,76	208,390	-,624	,856
item7	59,95	158,148	,802	,792
item8	60,29	150,514	,838	,785
item9	60,10	152,590	,810	,788
item10	61,05	200,548	-,466	,848
item11	62,05	201,648	-,654	,844
item12	61,67	178,533	,362	,813
item13	61,67	213,133	-,737	,860
item14	60,10	152,190	,870	,785
item15	60,05	157,848	,876	,790
item16	61,52	165,562	,613	,801
item17	61,57	182,357	,047	,819
item18	60,10	155,490	,874	,788
item19	61,43	199,157	-,552	,842
item20	60,29	160,414	,810	,794
item21	59,90	161,490	,807	,795
item22	60,19	154,262	,832	,788
item23	62,10	173,490	,431	,810
item24	62,76	187,290	-,290	,824
item25	60,14	157,929	,837	,791
item26	60,00	155,000	,783	,790
item27	59,86	156,029	,858	,789

Los resultados de confiabilidad del instrumento arrojan como resultado con 27 elementos analizados un alfa de Cronbach de 0,817, lo que muestra que el instrumento es aceptable por lo que es >0.8 .

Confiabilidad del instrumento: desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,900	,905	5

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM1	5,48	4,262	,822	,863
ITEM2	6,05	4,348	,716	,889
ITEM3	5,48	4,962	,805	,875
ITEM4	5,48	4,262	,822	,863
ITEM5	6,10	4,890	,648	,900

Los resultados de confiabilidad del instrumento arrojan como resultado con 5 elementos analizados un alfa de Cronbach de 0,900, lo que muestra que el instrumento es aceptable por lo que es >0.8 .

Autorización para realización de investigación

“Año Del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

10 de noviembre de 2021.

Señor Doctor.

EMILIO ALBERTO SORIANO PAREDES

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO-TRUJILLO

CIUDAD.

ASUNTO: Autorización para realizar investigación.

De acuerdo a la solicitud enviada a mi despacho, le informo, que es política de la Institución Educativa N° 10004 “Campodónico”, brindar todo el apoyo a quien lo requiera para poner en práctica investigaciones que conlleven a la buena marcha de la organización, por lo que:

En mi calidad de sub directora. **AUTORIZO**, a Yuliana Raquel Mendoza Silva, identificado con DNI N°70610515, estudiante del programa de maestría con mención en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, el desarrollo de la investigación titulada **“Marco del buen desempeño y satisfacción laboral en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021”**

Comprometiéndome a brindarle todas las facultades correspondientes para el desarrollo de su investigación.

Es propicia la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Cordialmente.




Mg. Magda Silva Miranda
SUB DIRECTORA