



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Trabajo remoto y satisfacción laboral docente en dos instituciones
educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Aliaga Ordoñez, Nilton Carlos (ORCID: 0000-0002-1586-9839)

ASESOR:

Mgtr. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (ORCID: 0000-0003-0432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida madre que yace en el cielo, quien me inculcó el valor del trabajo y el sacrificio para salir adelante y lograr nuestras metas.

A Meri mi amada compañera, quien es parte y motor de mi destino, porque llegó y está presente en mi vida como apoyo, soporte y complemento.

Agradecimiento

A mis familiares amigos y colegas quienes desinteresadamente me apoyaron en la realización de mi investigación.

A los colegios que a través de los directores y docentes permitieron la aplicación del instrumento.

A la universidad por brindarme la oportunidad de retomar el curso para la obtención del grado de maestro.

Al doctor Dennis Jaramillo por su asesoría y conocimientos impartidos a lo largo del taller de desarrollo de la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Trabajo Remoto	26
Tabla 2. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable	27
Tabla 3. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones del Trabajo Remoto	28
Tabla 4. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral	29
Tabla 5. Prueba de hipótesis general	30
Tabla 6. Análisis y planteamiento de las hipótesis específicas	31
Tabla 7. Prueba de hipótesis específicas	32

INDICE DE FIGURAS

	Pag.
Figura 1. Diseño de investigación	20
Figura 2: Niveles de Trabajo Remoto	26
Figura 3: Niveles de Satisfacción Laboral	27
Figura 4: Niveles de las dimensiones del Trabajo Remoto	28
Figura 5: Niveles de las dimensiones de la Satisfacción Laboral	29

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla en el Callao, en la encuesta colaboraron 74 docentes de dos instituciones del distrito de Ventanilla del nivel Inicial, Primaria y secundaria la muestra fue de tipo aleatorio simple. El diseño aplicado es No experimental de corte correlacional transeccional. Se usó el instrumento “Cuestionario para determinar el nivel de la satisfacción Laboral” de Palma (SL – SPC) el mismo que se adaptó y fue validado a juicio de experto; también se usó el instrumento “Cuestionario para determinar el nivel del trabajo remoto docente” de Arias el mismo que fue adaptado y validado. Para hallar el grado de relación entre las variables se utilizó el Rho de Spearman, determinándose un nivel de correlación positiva moderada con una $(r=426)$ y una significancia (bilateral) = $,000 < 0,05$ por lo mismo no se aceptó la hipótesis nula. Se concluyó que existe un grado de correlación positiva moderada entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes.

Palabras clave: Trabajo Remoto, Satisfacción Laboral, motivación, sesión virtual.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between remote work and job satisfaction of teachers in two educational institutions of the Ventanilla district in Callao, in the survey 74 teachers from two institutions of the Ventanilla district collaborated at the Initial, Primary and secondary, the sample was of a simple random type. The applied design is non-experimental with a transectional correlational cut. The instrument "Questionnaire to determine the level of Job satisfaction" from Palma (SL - SPC) was used, which was adapted and validated in the opinion of an expert; The instrument "Questionnaire to determine the level of remote teaching work" by Arias was also used, which was adapted and validated. To find the degree of relationship between the variables, Spearman's Rho was used, determining a moderate positive correlation level with one ($r = 426$) and a significance (bilateral) = .000 < 0.05, therefore, the null hypothesis. It was concluded that there is a moderate positive degree of correlation between remote work and teacher job satisfaction.

Keywords: Remote Work, Job Satisfaction, motivation, virtual session.

I. INTRODUCCIÓN

En los tiempos de pandemia por el COVID-19, los profesores laboran desde sus hogares desempeñándose a través del Trabajo Remoto, estos grandes cambios generaron adaptaciones en ellos, viéndose en la necesidad de utilizar nuevas herramientas tecnológicas, diversas plataformas y redes sociales; tuvieron la obligación de capacitarse de una forma acelerada en el uso de las TIC, involucrando estas capacitaciones en inversiones monetarias; han sido exigidos a utilizar capacidades que poco usaban, a emplear nuevas estrategias, adaptar la planificación curricular en programas virtuales que le ayuden a afianzar su labor pedagógica; en todos los niveles educativos los maestros se han visto obligados a utilizar mayor tiempo en la planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes de sus estudiantes. Han cambiado drásticamente su metodología, rutina laboral y familiar, aspectos que influyeron en su Satisfacción Laboral.

El trabajo remoto se define como una forma de trabajo a distancia donde el trabajador depende del empleador, debe realizar su labor desde su domicilio, utilizando los medios tecnológicos e informáticos disponibles (MINEDU, 2020). Por su lado la Satisfacción Laboral conceptualiza Palma (2005, citado por Boada, 2019), como la voluntad que generan los individuos al desempeñar sus funciones, que van en relación a sus creencias y valores adquiridos en su vida profesional. En conjunto estos conceptos fueron orientados a la labor del docente en el trabajo remoto que vienen realizando y la satisfacción que tienen con en el mismo; se analizó diversas dimensiones como la planificación de las sesiones, la evaluación y retroalimentación o las reuniones de gestión pedagógicas, como estos se relacionan con la satisfacción docente, siendo importante que los profesores y profesoras estén motivados para lograr resultados y un mejor desempeño en su ejercicio profesional.

A continuación, se analiza como internacionalmente el trabajo remoto se viene aplicando en diferentes países del mundo y en nuestra región. Mundialmente se estima que 63 millones de maestros de los primeros niveles en educación se vieron afectados por el cierre de escuelas, en muchos países, los profesores no estaban equipados para desarrollar el proceso el aprendizaje a distancia asimismo en las naciones de la OCDE, un poco más de la mitad de maestros han recibido

capacitación especializada para utilizar las TIC direccionado al desarrollo de la educación, esto indica que

a nivel internacional los docentes han afrontado un gran reto para realizar sus obligaciones desde casa y trabajar al lado de los líderes escolares; los maestros se han movilizad o e innovado rápidamente para facilitar el aprendizaje a distancia de los estudiantes en confinamiento, con o sin el uso de tecnologías digitales (UNESCO, 2021).

Cardozo y Bulcourf (2020), en su investigación sobre el trabajo remoto en Iberoamérica dan cuenta de los cambios en el mercado de trabajo a raíz del estado de emergencia sanitaria, el primer país en aplicar esta modalidad fue China dominándolo home office o trabajo remoto, sin embargo las normas que regían este tipo de trabajo tendría vacíos legales, generando controversia en su regulación; asimismo 6 países de nuestra continente para la fecha sentenciaron actividades que se consideraron como ajenas a la labor del trabajador; los demás países integrantes de estas lenguas implementaron de igual forma el proceso de regulación de la normativa para la aplicación del trabajo remoto; asimismo indican que este modalidad de trabajo estaría ocasionando exceso de tareas, la extensión de la jornada, afectando el derecho a la desconexión y la salud mental, o la privacidad. La postura de los autores nos hace reflexionar que a nivel regional los países no son ajenos a los problemas provocados por la pandemia ya que sus características sociales, económicas y políticas son similares esto estaría influyendo en la satisfacción de los docentes.

En el Perú el trabajo remoto se da como medida de urgencia debido a la pandemia provocado por el Coronavirus, por ello se estableció que el personal laboral desempeñe sus funciones desde sus hogares y de acuerdo a la tecnología que manejen, se adoptó esta modalidad propiciand o reestablecer la economía y sobre todo buscando evitar contacto entre trabajadores en sus centros laborales y en su trayectoria hacia ellas (Delgado, 2020).

Por efectos de la pandemia, el Ministerio de Educación a través de sus directivas establece el trabajo remoto (RVM-N-097-2020-MINEDU) aplicando la estrategia Aprendo en Casa, la jornada laboral docente es de 30 horas pedagógicas

y su sueldo bruto en la primera escala sobrepasa por poco los 2200 soles; esta nueva forma de trabajar de los docentes conllevaron a transformaciones de su vida laboral como una jornada laboral sin límite horaria, debiendo atender a sus estudiantes durante todo el día y hasta altas horas de la noche, las reuniones colegiadas a través de plataformas virtuales se incrementaron incluso en momento fuera de la jornada laboral, la apremiada necesidad de capacitarse en temas tecnológicos y pedagógicos incidieron en la satisfacción laboral de los maestros. Es de suma importancia estudiar la relación del trabajo remoto con la satisfacción laboral de los docentes tomando en cuenta el proceso que conlleva su labor como la planificación y adaptación de las experiencias de aprendizaje, la retroalimentación y evaluación formativa, las reuniones colegiadas (competencias del marco del Buen Desempeño Docente y las fichas de monitoreo en Marco al trabajo Remoto docente) y como estos factores se relacionan con la satisfacción extrínseca e intrínseca.

La educación a distancia en la Provincia Constitucional del Callao y específicamente en el Distrito de Ventanilla, se vio afectada por la pandemia, la falta de tecnología y su manejo, la crisis económica que aquejó al enorme porcentaje de la población estudiantil con recursos económicos bajos y sobre todo de los sectores de la ciudadela de Pachacutec, abría repercutido en la motivación del trabajo de los docentes (satisfacción laboral).

La UGEL Ventanilla, y la Red 2 con sus 400 docentes en promedio no ha sido la excepción a los cambios vertiginosos por efecto de la pandemia, los maestros de esta jurisdicción asumieron los retos que conlleva el trabajo remoto acondicionando sus hogares como centros de estudio; han cambiado su rutina y tiempo, en la forma de planificar, de conducir y en valorar los aprendizajes de sus estudiantes estos aspectos habrían tenido incidencia en su satisfacción laboral. Entre otras razones que determinan la satisfacción laboral docente se encuentran: Falta de capacitación en temas tecnológicos, cantidad de estudiantes sin acceso a la tecnología, trabajo fuera del horario, reuniones de gestión pedagógica e institucional, directivos ceñidos a las disposiciones del ente superior. Estas razones originaron la falta de satisfacción laboral de los docentes causando: planificación descontextualizada y sin adaptaciones, retroalimentación poco efectiva y devoluciones de evidencias sin descripciones relacionadas a los criterios de evaluación, estrés, incumplimiento de

informes mensuales y desgano por la realización de sus funciones pedagógicas en aula.

La presente indagación se justifica en la teoría porque se ha tomado como fuente base para la variable trabajo remoto al Ministerio de Educación peruana a través de la RVM-N097-2020-MINEDU, y sus dimensiones mediante el Marco del Buen Desempeño Docente aprobado por RMN°-0547-2012-ED. La variable Satisfacción Laboral se ha tomado como fuente base la teoría bidireccional o satisfacción laboral de Herzberg y la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) Sonia Palma.

Se justifica en la práctica porque permite establecer la relación existente entre el trabajo remoto docente y la satisfacción en su ámbito laboral, se podrá determinar la relación de la satisfacción laboral docentes al adecuar o adaptar las actividades y/o generar materiales complementarios; al acompañar en las experiencias de aprendizaje y clima favorable; al revisar sus productos y retroalimentar a los niños, niñas y jóvenes; cuando se realiza las reuniones colegiadas en coordinación con el equipo directivo para el desarrollo profesional. Los hallazgos de la investigación permitirán a directivos y administradores implementar políticas pertinentes sobre el trabajo remoto, con maestros mejor motivados, lo que se verá reflejado de manera positiva en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

Se justifica en lo teórico porque la información obtenida a través de las conclusiones se tomará como fuente para discusiones con investigaciones futuras, del mismo modo se podrá tomar como fuente de información en indagaciones consiguientes.

En lo metodológico se justifica porque la investigación utiliza técnicas y recursos los mismos que fueron validados y demostrando su confiabilidad, esto permitirá que nuevos trabajos de investigación alineados al tipo y diseño puedan referir los resultados hallados.

De acuerdo a lo mencionado el presente trabajo de Investigación está orientado bajo el enfoque cualitativo – correlacional se busca estadísticamente medir, verificar y comprobar la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativa del distrito de Ventanilla – Callao,

2021; planteándose la interrogante siguiente ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral docente en dos Instituciones Educativas del distrito de Ventanilla – Callao, 2021?

Los problemas específicos de la investigación son: PE N° 1: ¿Cuál es la relación de la adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios y la satisfacción laboral docente?; PE N° 2 ¿Cuál es la relación del acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable y la satisfacción laboral?; PE N°3 ¿Cuál es la relación de la revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes y la satisfacción laboral? Y el PE N° 4 ¿Cuál es la relación del trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional y la satisfacción laboral docente en dos instituciones de la Red 2 UGEL, 2021? Se planteó como objetivo general determinar la relación del trabajo remoto y la satisfacción laboral docente en dos Instituciones Educativas del distrito de Ventanilla – Callao, 2021. Como objetivos específicos se consideró: OE N°1 Determinar la relación de la adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios y la satisfacción laboral docente; OE N°2 Determinar la relación del acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable y la satisfacción laboral docente; OE N°3 Determinar la relación del revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes y la satisfacción laboral docente y el OE N°4 Determinar la relación del trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional y la satisfacción laboral docente.

Se determinó como hipótesis general el siguiente: El trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos Instituciones Educativa del distrito de Ventanilla – Callao, 2021 y como hipótesis específicas: HE N°1 La adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios se relaciona con la satisfacción laboral docente; HE N°2 El acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable se relaciona con la satisfacción laboral docente; HE N°3 La revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes se relaciona con la satisfacción laboral docente y la HE N°4 El trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional se relaciona con la satisfacción laboral docente.

II. MARCO TEÓRICO

Para analizar los antecedentes del presente trabajo se revisaron distintas investigaciones, entre las indagaciones nacionales relacionadas a las variables podemos citar a Huamán et al., (2021), ellos se propusieron realizar la descripción del desempeño de los maestros del nivel educativo secundario en la implementación de una educación remota en tiempos de pandemia; sus resultados demostraron que esta modalidad de trabajo emocionalmente perturbó a los maestros, sintiendo estrés, angustia, depresión, ansiedad, ira, etc.; llegaron a la conclusión que los docentes en estos tiempos, vienen enfrentando momentos complejos al realizar el trabajo remoto, para la cual debe hacer uso y manejo de recursos tecnológicos adecuadamente, el desempeño docente está referido a las competencias digitales, las dificultades que esto conlleva han ocasionado modificaciones en el comportamiento, en los aspectos emocionales y sociales, demostrándose con frecuencia en los docentes un mayor grado de estrés, ansiedad, tristeza y hasta pensamientos negativos. Por su parte Herrera (2021), tuvo como propósito establecer en los maestros el impacto ocupacional en el periodo de emergencia sanitaria; encontró que un 71% es más favorable en relación al impacto ocupacional en la labor a distancia de los maestros en el estado de aislamiento social; concluyó que el efecto en los docentes por su labor a distancia fue mejor aceptado en relación a los que no lo hicieron.

En su investigación Pineda et al., (2021), se plantearon como objetivo el análisis del monitoreo remoto realizado por los directivos sobre el conocimiento disciplinar y pedagógica de los docentes mediante el manejo de las TIC; sus resultados demostraron que el acompañamiento directivo en el trabajo remoto influye positivamente en el conocimiento disciplinar y el conocimiento pedagógico de los docentes; concluyendo que el trabajo remoto de los docentes influye positivamente en los conocimientos antes mencionados haciendo uso de diversas estrategias; en su indagación recomienda que las estrategias virtuales expuestas deben de ser efectivas. Por su lado Quispe y Paucar (2020), tuvieron como meta indagar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes, sus resultados demostraron que existe 3 veces más probabilidad que los profesores tengan compromiso organizacional debido a la satisfacción en sus labores, a diferencia que un 48% de docentes no tienen este compromiso a

consecuencia de la insatisfacción con su trabajo; se obtuvo estos resultados debido a las reducidas remuneraciones, la falta de estimulación, de nombramiento, de reconocimiento a sus esfuerzos y las oportunidades de crecimiento profesional; concluyeron que hay un vínculo relevante entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, asimismo la desatención de los aspectos de motivación e higiene traen como consecuencia maestros insatisfechos con poco compromiso organizacional.

El trabajo realizado por Arias (2021), está relacionado directamente con las variables de la investigación, tuvo como propósito establecer la correlación entre la Satisfacción laboral y Trabajo remoto de los profesores; arrojaron sus resultados que 92,3 % de los docentes se encuentran satisfechos en el desarrollo del trabajo remoto, el resto estarían moderadamente satisfecho; concluyó que se generará un óptimo trabajo a distancia de los maestros, si estos se encuentran satisfechos laboralmente; muy por lo contrario sucederá con aquellos docentes que no lo estén.

A nivel internacional encontramos variadas indagaciones las cuales están relacionadas con las variables de la investigación, entre ellas tenemos a Olsen y Huang (2019), quienes realizaron su indagación en Arizona-EEUU; tuvieron como propósito demostrar que el trabajo cooperativo entre docentes y el asesoramiento de los directivos en los colegios son componentes que influyen en la satisfacción laboral; encontraron que los rasgos del docente, la guía del líder pedagógico y la cooperación entre pares muestran indicadores relevantes para la satisfacción de los maestros; concluyeron que es necesario disponer de entornos donde los maestros puedan relacionarse y compartir experiencias de apoyo entre sí, así mismo que sus líderes pedagógicos puedan ser un soporte para ellos. Por su parte Ramírez y Torres (2020), tuvieron como objetivo contrastar en un grupo de maestros de Venezuela pertenecientes a los niveles de Primaria y Bachillerato sus niveles de satisfacción laboral; descubrieron altos niveles de insatisfacción laboral, los resultados en su mayoría fueron evidenciados en las dimensiones extrínsecas referidos a los salarios y el contexto del trabajo, condiciones laborales y en sus beneficios; llegando a la conclusión que las dimensiones internas o de motivación como la valoración de su desempeño, autonomía en su carrera y la misma situación

laboral muestran indicadores menores de insatisfacción a diferencia de los estudios revisados.

Tomás et al., (2019), en su estudio examinaron el entorno de la labor, así como el estado del trabajo que afecta el agotamiento (burnout) y el compromiso (engagement) de los docentes, pudieron demostrar que el agotamiento y el compromiso inciden en la satisfacción laboral de los profesores; concluyeron que en el futuro se considere en las políticas educativas los factores contextuales para mejorar la satisfacción docente. Otro estudio norteamericano fue desarrollado por Ford et al., (2018), se planteó como propósito, establecer la correlación de la satisfacción laboral de los profesores con sus experiencias de evaluación aplicado en los EEUU; encontraron una relación pequeña y positiva entre la satisfacción de los maestros de secundaria en relación con sus ensayos evaluativos; establecieron que, los docentes observaron que su evaluación los ayudó positivamente en sus labores, mostraron mejores niveles de satisfacción, de igual modo quienes fueron evaluados por colegas a diferencia que sus directivos su nivel de satisfacción subió. En argentina Melender (2016), se propuso demostrar si algunas características sociales y demográficas o los rasgos laborales de los profesores de secundaria, mitigaría o agravaría el síndrome de agotamiento (bornout), demostraron sus resultados que el agotamiento es influido significativamente por la baja satisfacción docente, los factores intrínsecos de la satisfacción laboral mostraron influencia en el fatiga emocional y el logro personal; mientras que la dimensión extrínseca más bien afectan la fatiga emocional; concluyeron que las personas con elevada estimulación por parte de sus organizaciones y aquellos que sientes logros en su vida profesional muestran mayor satisfacción al desarrollar sus tareas, pudiendo tener menores índices de desarrollar el síndrome de agotamiento.

La educación en el contexto de pandemia amerita realizar investigaciones relacionados al trabajo remoto y la satisfacción docente. La primera variable corresponde al trabajo remoto docente y su desarrollo mediante la plataforma Aprendo en casa, en dos colegios del distrito de Ventanilla. La actividad que desarrollan los docentes en confinamiento ha conllevado a utilizar el máximo de sus potencialidades haciendo uso de diverso recursos y herramientas TIC. El confinamiento provocado por la COVID-19 obligó a la realización de las diversas

tareas de forma remota y haciendo uso de los recursos informativos y la tecnología disponible; estas actividades fueron adoptadas por corporaciones nacionales y privadas como medio para el desarrollo laboral, orientados por protocolos y leyes según la nación donde se trabaja (Arias, 2021).

Las teorías del Teletrabajo y la variable trabajo remoto de la investigación permitirá tener una mejor orientación al respecto Pérez (2010), precisa, el término teletrabajo a inicios conocido como telecommuting, fue establecido en los años 70 por Jack Nilles, científico espacial de la NASA, más tarde identificado como el padre del trabajo remoto; en su investigación menciona que en esta década el planeta atravesaba la crisis del petróleo, provocando el sobre costo de los pasajes para desplazarse a los centros de trabajo, posteriormente en los años 1979, el reconocido diario Washington Post, lanzó un apartado escrito por Frank Schiff con el nombre “Trabajar desde casa puede ahorrar gasolina”, dando a notar la importancia vital de este tipo de trabajo y estableciendo las primeras conferencias del trabajo remoto. Sin embargo, la brecha tecnológica era uno de los factores principales para que esta práctica no se expandiera debido a que los ordenadores eran muy complejos y costosos; Cubas además indica que los Estados Unidos para estos años implementó en su legislación el término “trabajo móvil” desplazando al telecommuting o desplazamiento a distancia del lugar de trabajo.

En el siglo anterior en la década de los 70 por el surgimiento de la denominada telecomunicaciones de la información, se puso énfasis en el desarrollo del teletrabajo (OIT, 2019, citado por Rojas, 2021). Las organizaciones pudieron así flexibilizar sus normas. Para los años 1990 se tomó mayor importancia la forma, el lugar de donde se gestionará el trabajo, la formalidad de la empresa, los horarios, la productividad en relación con los espacios de trabajo, desarrollándose sobre todo en las empresas del ámbito privado (Jackson y Wielen, 1998).

A comienzos de este siglo la administración pública inicia con lentitud la reglamentación de las políticas en los sistemas organizacionales para el desarrollo del teletrabajo (Filardi, Castro, y Zanini, 2020). Los avances vertiginosos provocados por las TIC condujeron que esta modalidad de trabajo se expandiera permitiendo a las empresas darle mayor importancia por las diversas ventajas que les ofrecía en cuanto a su economía, al tiempo de producción, e infraestructura. El teletrabajo no

sólo puede ejercerse por individuos altamente capacitados en informática y en tecnologías, sino más bien con autonomía, creatividad y flexibles a los intereses de las instituciones privadas (Thulin, Vilhelmson y Johansson, 2019).

Havriluk (2010), destaca aspectos importantes donde el teletrabajo sería igual a trabajo más distancia y adherido al uso intensivo de las TIC; indica que hay espacios específicos para esta forma de trabajar como: Oficinas satélites, telecentros, Call centers, Teletrabajo Offshore.

Yáñez (2007, citado por Havriluk, 2010), clasifica el teletrabajo de la siguiente manera: 1) Teletrabajador en casa, cuando no se tiene un lugar estable en la institución y se labora desde casa; 2) Teletrabajador de oficina, cuando se tiene un lugar estable en la institución y también se labora desde casa; 3) Teletrabajador flexible de oficina, trabajar en la institución, por las noches desde casa o los fines de semana, debiendo estar disponibles en esos periodos; 4) Teletrabajador adaptable (flexible) desde el domicilio: Cuando no se tiene un lugar estable en la institución y se labora desde casa asimismo desde otras estudios u oficinas; 5) Teletrabajador con estudio desde el domicilio, cuando se tiene un lugar estable en la institución incluyendo una computadora y se labora 2 o 3 días desde su hogar; 6) Teletrabajador movable en el domicilio o el estudio, cuando se dispone de un lugar estable en la institución incluyendo una computadora y se labora 1 día desde casa y una en otra oficina; se puede encontrar al teletrabajador asalariado: considerado como el empleado en planilla que labora desde casa y al “freelance” o autoempleado que realiza un trabajo a distancia brindando sus servicios a varias empresas y es remunerado según su productividad.

Cardozo y Bulcourf (2020), indican, en Latinoamérica fue Colombia uno de los primeros países en implementar el trabajo remoto en el año 2008, a continuación, Perú el 2012, Argentina para el 2020 establece marco legal sobre el trabajo remoto debido a la coyuntura por la pandemia, Ecuador, Bolivia y México por su parte regula esta modalidad de trabajo al igual que su vecino país antecesor. Todos estos países incluyendo a Brasil y Uruguay desarrollan sus reformas flexibilizando este tipo de labor a distancia, procurando brindar los mismos derechos que a las otras formas de trabajo antes del confinamiento obligatorio por la COVID-19.

En el Perú el teletrabajo fue normado en el año 2012 mediante la Ley 30036, promulgada para regular el trabajo a distancia, posado 2 años fue reglamentado según DS-N°009-2015-TR, la misma que en su artículo segundo define al trabajo remoto como el servicio prestado por el servidor supeditado a la empresa, con presencia física desde su hogar o lugar de confinamiento y siempre desarrollándose en base a las herramientas tecnológicas y medios informáticos, siendo estos a su vez necesarios para el monitoreo y supervisión de las labores (Revilla, 2020).

En marco al presente estudio Paladines, Figueroa y Paladines (2021), indican que trabajo remoto refiere justamente eso, empleados ubicados a un trayecto distante al de centro laboral. Esto indica que los trabajadores se encuentran apartados a la oficina y por ende pueden realizar sus funciones temporalmente, ya sea por viajes y problemas pasajeros o pueden ser trabajadores remotos constantes porque sus funciones así lo permiten.

Por su parte la SERVIR (2020), indica que el trabajo remoto es el servicio que presta una persona dispuesta a acatar órdenes de su empleador, laborando corporalmente el empleado desde su domicilio o lugar de confinamiento, para ello utiliza cualquier medio o recurso tecnológico que le permita desarrollar su labor fuera del lugar de trabajo, tomando en cuenta que la naturaleza de sus funciones así lo permita.

De acuerdo al análisis se define al teletrabajo como la prestación de los servicios personales de un empleado con vínculos contractuales que realiza su labor a distancia haciendo uso de las TIC y que está en comunicación constante con su empleador. Este tipo de trabajo mantiene pros y contras, tanto para los trabajadores o empresas empleadoras. Las ventajas para los empleados radican en sus horarios que son flexibles, tienen mayor oportunidad de compartir tiempo en familia, evitan tráfico y el tiempo excesivo del recorrido hasta la empresa, entre las desventajas estaría la falta de socialización con los compañeros de trabajo que en ocasiones generarían trastornos mentales y la falta de horarios establecidos en algunos casos, el sedentarismo podría provocar problemas de salud a los trabajadores. Por su parte los beneficios para las empresas serían la reducción de costos en infraestructura y materiales de oficina, el plazo de la entrega del producto se reduce por la

remuneración a destajo; las desventajas para las empresas recaen en los tiempos o espacios de capacitación y estimulación de los trabajadores, la confiabilidad de la información brindada al empleado, la complicada supervisión por no contar físicamente con estos.

Los términos del trabajo a distancias donde el trabajador traslada la labor a su domicilio son numerosos y tienen un grado de sinonimia: entre ellos tenemos al trabajo flexible, trabajo remoto, trabajo virtual, oficinas virtuales, trabajo a distancia, teletrabajo en conjunto con una forma peculiar de desplazamiento, ejecutar las actividades y emplear las TIC (Golden y Eddleston, 2020). El trabajo remoto es una modalidad del Teletrabajo desarrollada fuera del centro laboral u oficina, que en la pandemia por el SARS-COV2, tuvo mucho énfasis trasladando a los trabajadores para desempeñarse laboralmente desde casa (López, 2020). Por su parte la OIT (2020) la denomina trabajo desde casa, con el trabajador laborando desde tu su domicilio, dando uso de las TIC.

Una diferencia notoria en relación al Teletrabajo y el Trabajo Remoto la da Revilla (2020), refiriendo, la primera requiere de contratos formales con participación directa de empleados y empleadores, mientras que la segunda y debido al contexto pandémico permite desarrollar las actividades laborales solo cumpliendo algunos requisitos formales. El teletrabajo se considera como un régimen especial siendo necesario firmar contratos, mientras que el trabajo remoto se basa solo a una manera de realizar el trabajo debido al contexto que se atraviesa.

La investigación está orientada al ámbito educativo, el ente superior del sector mediante la Resolución Viceministerial Nro-97-2020 en el glosario de términos y siglas define a esta modalidad de trabajo como la labor que realizan los docentes desde sus casas y siempre subordinado al ente superior en la cual utiliza todas las herramientas y tecnología a su disposición para realizar sus funciones pedagógicas.

Como se ha mencionado en líneas anteriores la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) es hoy en día el recurso primordial para la realización de las actividades operativas y administrativas de las diversas compañías (Filardi et al., 2020). Está refería a los recursos, herramientas y técnicas utilizadas en la

realización de las diversas funciones como la informática, el internet y las telecomunicaciones; se puede conceptualizar a las TIC como el cúmulo de las tecnologías que facilita la realización, diseño, movilización, archivo, registro y exposición de la información pudiendo ser datos, imágenes, música, videos, u otros; (Bayón y Zerbi, 2020).

La educación virtual es una modalidad de educación no presencial, esta forma de trabajar requiere del uso de la tecnología, informática y la comunicación para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, se entiende como una forma innovadora de desarrollar las clases en línea, cerrando así las brechas de la distancia y del espacio que conllevaba el desarrollo de las clases presenciales (Lovón y Cisneros, 2020).

Por su parte las clases virtuales es una de las modalidades de estudio desarrollado a distancia, este tipo de desarrollo de la enseñanza-aprendizaje es usado hace una década atrás y hoy ha tomado mayor relevancia debido a la pandemia por el Coronavirus; se viene aplicando en todos los países del mundo con la intención de evitar los contagios en la población estudiantil (Galván, 2021). El aula virtual, considerado como el aula sin paredes, es el medio por el cual los estudiantes tienen la posibilidad de acceder a un mundo sin fin de información, lo que le facilitará adueñarse del conocimiento.

Para investigar la correlación del trabajo remoto y la satisfacción laboral docente recurrimos a los dominios y competencias según el MBDD (Marco del Buen Desempeño Docente) las cuales fueron adaptadas en relación contexto pandémico por ello es importante analizar como los profesores desarrollan las adecuaciones y adaptaciones de las diversas actividades, los materiales adicionales que complementan el desarrollo del aprendizaje, el acompañamiento y clima favorable, la revisión de los productos, retroalimentación de estudiantes y finalmente el trabajo colegiado que realizan los docente bajo el seguimiento del equipo directivo.

Dimensión 1: Adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios. MINEDU (2020), define a esta dimensión como la programación curricular con pleno conocimiento de las características de los aprendizajes de los estudiantes a través de las Unidades de Aprendizaje,

enmarcado en el modelo inclusivo intercultural. Indica que el conocimiento de los principales rasgos sociales, culturales, así como cognitivos de los docentes, que la destreza del manejo disciplinario y curricular, la selección pertinente de los materiales de uso educativo, el uso adecuado de diversas estrategias metodológicas en el desarrollo de enseñanza aprendizaje, así como evaluar los aprendizajes intervienen cíclicamente en esta dimensión. Se han considerado los indicadores siguientes: Indicador 1: Sabe y entiende las particularidades de cada uno de sus estudiantes y sus realidades; Indicador 2: Elabora material adicional relacionado a los requerimientos de aprendizajes de los estudiantes. Al respecto Pullupaxi y Guamushig (2015), indican que las adaptaciones curriculares que son todas aquellas acciones que tomamos para elaborar propuestas educativas innovadoras y de atención al colectivo de los estudiantes.

El acompañamiento a los estudiantes es una competencia relevante en el avance del desarrollo de enseñanza y los aprendizajes más aún si se realiza trabajo remoto docente, es aquí donde se aplicarán diversas estrategias de interacción con y entre estudiantes. MINEDU (2020), define a esta dimensión como la comprensión del manejo y conducción de los procesos de la enseñanza la conducción del proceso de enseñanza enmarcado en el enfoque inclusivo y multicultural; refiere como la interacción pedagógica de los maestros propiciando un ambiente favorable para el logro de aprendizajes, el uso de los temas con conocimiento pleno, la permanente estimulación de los niños, niñas y jóvenes, la utilización constante de variadas formas de trabajo (estrategias metodológicas), la evaluación en marco de un enfoque formativo, y finalmente el uso adecuado de diversos recursos didácticos.

Dimensión 2: Acompañamiento de escolares en las sesiones de aprendizaje y clima favorable. El acompañamiento en el trabajo remoto docente tomo como punto de partida las carencias de aprendizaje de los escolares y en mira a desarrollar la competencia, debe realizarse haciendo uso de diversas herramientas y recurso tecnológicas, desde mensajes de texto, audios, video llamadas, reuniones virtuales individuales o grupales utilizando, redes sociales (Whatsapp, Twitter, Instagram, Facebook) múltiples plataformas como el zoom, meet, Skype, Teams, etc; el dominio del tema, trato amable donde el estudiantes se sienta acogido y aceptado son fundamentales. Indicador 1: Efectúa el acompañamiento para atender

las carencias de los aprendizajes, teniendo pleno manejo de contenidos disciplinares; Indicador 2: Recrea un ambiente favorable para el desarrollo del proceso del aprendizaje. Al respecto GIL (2016), manifiesta que la retroalimentación son estrategias de interrelación pedagógica que facilita y promueve el vínculo con el estudiante, así como mejorar sus aprendizajes.

El proceso de retroalimentación formativa en el trabajo remoto es un proceso donde los docentes recogen los productos realizados por los estudiantes en la cual demuestran sus aprendizajes, las analizan y contrastan con sus criterios de evaluación, redactar descripciones según sus avances y necesidades de aprendizaje y retroalimentan reflexivamente. Dimensión 3: Verificación de productos y retroalimentación de los aprendizajes a estudiantes. MINEDU (26 de abril del 2020), define las evidencias como los productos y las actuaciones desarrolladas por los escolares según su contexto y siendo parte primordial de su proceso de aprendizaje, en base a ellas los docentes pueden analizar y detectar qué están aprendiendo y qué les falta por aprender, así como el nivel de desarrollo de la competencia relacionados a los propósitos de aprendizaje determinados en un inicio. Indicador 1: Revisión de los productos para verificar el avance de las competencias; Indicador 2: Retroalimentación con mira al desarrollo de las competencias y detectar las necesidades de aprendizaje de los escolares. Hattie y Timperley (2007, citado por Canabal, 2017) considera que la retroalimentación tiene una influencia muy poderosa para el aprendizaje, la cual principalmente debe centrarse en el proceso de la actividad o tarea, que está vinculada a información sobre el grado de comprensión, los procesos cognitivos, el uso estrategias, entre otros aspectos.

El Trabajo colegiado en marco de las labores remotas se realiza con mayor frecuencia donde los directivos interactúan con los maestros buscando modificar sus competencias pedagógicas y en el contexto de pandemia sus competencias digitales encaminados a lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes. Dimensión 4: Trabajo pedagógico colegiado en coordinación con el líder pedagógico para favorecer las competencias docentes. MINEDU (2020) precisa que el trabajo colegiado es considerado como el desarrollo y ejecución de las actividades que involucran el avance y perfeccionamiento en la formación de los maestros, indica

que el análisis continuo del ejercicio de su práctica profesional y las de sus pares, el trabajo colaborativo, así como la participación activa, buscar medios para mejorar constantemente su ejercicio repercute directamente en los procesos, aprendizajes y por ende en los resultados de sus estudiantes. Indicador 1: Participación en reuniones de Gestión Pedagógica e Institucional; Indicador 2: Avance continuo en los procesos de aprendizaje individual y colectivo, para edificar y cimentar compromiso y sentido profesional. Miranda y Trejo (2016), define el trabajo colegiado como el escenario oportuno para que los docentes relaten las diversas experiencias de su práctica pedagógica.

La segunda variable satisfacción laboral ha sido definida por muchas teorías clásicas entre ellas tenemos a: Maslow y su modelo de la motivación humana (1943, citado por Angarita, 2007), asigna una clasificación jerárquica de las necesidades y factores que estimulan a las personas, esta clasificación se compone por cinco dimensiones de manera ascendente tomando como referencia la relevancia, supervivencia y la capacidad de motivación; la primera; serían las necesidades biológicas o básicas; la segunda; necesidad de seguridad el orden y estabilidad; la tercera, necesidades de amor, afecto y pertenencia, estas necesidades se presentan constantemente en la vida del ser humano al demostrar sus sentimientos; la cuarta, la necesidad de estima que vendría a ser el respeto a los demás, la dignidad y sobre todo respeto a si mismo; por último, la necesidad de auto realización considerada la más elevada y está referida a la necesidad de las personas de ser entendida, esta necesidad orienta al ser humano para realizar actividades específicas según sus habilidades y potencialidades.

Otra Teoría sobre la satisfacción laboral sería la “Autoeficacia” propuesta por Bandura (1977, citado por Lacal, 2009), puntualiza que, el logro de los propósitos es inherente a todas las personas, es la motivación innata con que se cuenta por alcanzar algo, sin embargo no basta sólo saberlo más bien es preciso estar en la capacidad de auto juzgarnos, de usar las propias habilidades y destrezas para dar soluciones a diversas circunstancias, la forma de ver de la gente en relación a su eficiencia se orienta como punto fundamental para llegar al éxito y lograr los objetivos, a esto se le denomina autoeficacia lo que desempeña una relación directa en la elección de las actividades, tareas y sobre todo en el ímpetu y motivación para

realizar los retos, y con la consecutiva reacción emocional que determina su posición en situaciones adversas. En definitiva, las creencias de auto eficacia representan un mecanismo cognitivo que media entre el conocimiento y la acción y que determina, junto con otras variables, el éxito de las propias acciones.

Otros autores que refieren sobre la satisfacción laboral, tenemos a Koontz y O'Donnell (1995, citados por Eustaquio, 2016), indican que la satisfacción en el espacio laboral es equivalente a la “comodidad que se cuenta en un determinado ambiente laboral, al haberse satisfecho un anhelo, vinculándolo con la estimulación del trabajo”. Por ello se considera a la satisfacción laboral como el nivel de confort que experimentan los individuos en relación a los espacios donde labora. La satisfacción laboral se entiende como el nivel de conformidad de los docentes respecto a su entorno de trabajo, su remuneración, las condiciones del trabajo en contexto domiciliario, las relaciones con sus pares y directivos, el clima laboral, etc. La satisfacción laboral del maestro también involucra su actitud frente a sus obligaciones y guarda correspondencia entre sus funciones reales y sus expectativas. Domich y Faivovich (1994, citado por Marquez et al., (2016), refieren que los conflictos en el trabajo que repercuten en el grado de satisfacción laboral y por consiguiente la desazón general, el cansancio en los maestros tendría como factores: la aglomeración del trabajo, las complicaciones en los trámites administrativos que dificultan la conclusión de los proyectos, la poca estimulación y escasa gratitud de las autoridades o dirigentes por el esfuerzo del trabajador, el limitado desarrollo de actividades que les agrada y el bajo monto salarial que perciben. En el contexto de la pandemia se indicó en líneas anteriores que, los docentes no cuentan con horario de trabajo definido, el acompañamiento y revisión de evidencias se complicaron por la falta de herramientas tecnológicas de los estudiantes, las reuniones colegiadas por la necesidad de capacitarse en temas informáticos y tecnológicos se han incrementado, en suma, estos factores han incidido en la satisfacción laboral de los maestros. En relación específica a la satisfacción Laboral de los profesores Skaalvik y Skaalvik (2011, citado por Tomas et al., 2019), indican que el concepto adquiere un matiz específico del docente, pudiéndose definir la satisfacción laboral docente como las actitudes emotivas y afectivas en relación al desarrollo de la enseñanza.

En la investigación se toma como base la teoría de Frederick Herzberg (1968, citado por Arias, 2021), argumenta que, la satisfacción laboral tiene una relación directa entre el individuo y su puesto de trabajo. Las personas para satisfacer sus necesidades responden por su naturaleza a dos dimensiones: Primero centrado en las necesidades fisiológicas como sueño, hambre, sobrevivencia, etc.; y Segundo en relación al crecimiento psicológico como autorregulación, formación, aceptación social, entre otros (Madero, 2019). Es fundamental aclarar la función que cumple la satisfacción laboral docente las cuales están relacionados con las condiciones laborales y sus salarios, factores externos, en este sentido la primera dimensión es: D1: Satisfacción extrínseca; está relacionada con el contexto laboral de los docentes, las condiciones físicas y monetarias, sin embargo, esto no garantiza la satisfacción más bien evita la insatisfacción. Herzberg, Mausner y Snyderman, (1959, citado por De Los Heros et al., 2020), precisan que la satisfacción extrínseca son las características físicas en la que se encuentra el lugar de la labor o trabajo, (relacionadas al contexto), sí estas se encuentran presentes, repercuten, mitigan o llegan al grado de erradicar la insatisfacción, no habiendo la necesidad de potencializar la satisfacción. En el contexto actual los docentes tienen como centro de trabajo sus hogares; la sala, comedor o el dormitorio, una computadora o celular se han vuelto en el salón donde se realiza el proceso de enseñanza-aprendizaje, además perciben un salario igual al presencial, observaremos que estas condiciones guardan relación con la Satisfacción laboral. Para la variable satisfacción laboral se trabaja dos indicadores: I1: Condiciones laborales, I2: Beneficios económicos

La segunda dimensión está relacionada a la motivación con la que realizan el trabajo remoto los docentes, la significancia de su labor como educador y como este factor orienta el desarrollo de sus funciones hacia el desarrollo de las competencias de los escolares. Dimensión 2. Satisfacción Intrínseca. Herzberg, Mausner y Snyderman, (1959, citado por De Los Heros et al., 2020), en su redacción precisan que la Satisfacción intrínseca son los factores que se relacionan con la motivación del trabajador y guardan correspondencia con los contenidos del lugar, oficina, ámbito de trabajo como el crecimiento profesional, las actividades que se encuentra fuera de las responsabilidades comunes, el valor que brindan a su ejercicio laboral, la significancia de su labor y el compromiso que contrae ente ella.

Cualquier persona sea profesor, monitor o directivo, que pretenda reforzar distintas conductas en los demás, debe considerar el estímulo, los cual puede relacionarse con estar poco motivado o desmotivado hasta reticente en sus funciones, a la sumisión improductiva, incluso afectar la responsabilidad y el compromiso (Ryan y Deci, 2000). Son aspectos que estando presentes en el trabajo remoto docente se relacionan con la satisfacción laboral y mejora del desempeño, por ello se considera 2 indicadores en esta dimensión: I1. Significancia de la tarea, I2. Reconocimiento personal.

La significancia de la tarea es el interés que poseen las personas en el ejercicio de su labor, para que esto suceda es predominante tener conocimiento pleno de las funciones, el dominio de las disciplinas y una vocación innata; sin embargo las personas se centran en su labor, función para el cual fueron contratados o logro de sus metas siempre y cuando se sienta estimulado intrínsecamente, porque realiza labores que encuentra sentido o son de valor para él, los encuentra llamativo, tal vez algo nuevo por realizar, que mantenga toda su atención por el grado de dificultad o porque es agradable a su vista (Ryan y Deci, 2000). Por su parte Palma (2005, citado por Boada, 2019), manifiesta, la significancia de la tarea es el nivel de competencias y capacidades relacionadas a la labor del trabajador, que cobre sentido, logro profesional y de esfuerzo equitativo. Brindar gratitud a la labor del trabajador es la afirmación del esfuerzo, del cumplimiento, de los resultados y logros obtenidos, es considerar el desempeño del trabajador. Está referido a los alcances logros indirectos de los resultados de la valoración del trabajo (Palma 2005, citado por Boada, 2019).

III. METODOLOGÍA

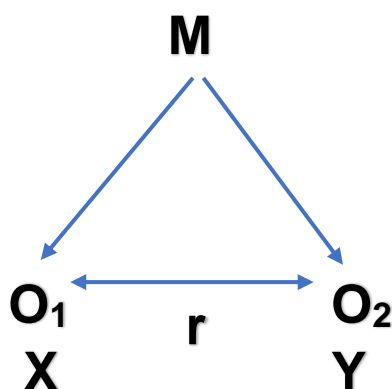
3.1. Tipo y diseño de investigación

Por su propósito la indagación es de tipo aplicada y de nivel o alcance correlacional, en el proceso se buscó asociar variables utilizando la estadística como medio. El análisis correlacional vincula variables en relación a la predicción que se puede observar en un patrón de una muestra o población, su propósito es reconocer la relación entre dos conceptos o variables en una muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para la investigación se aplicó el diseño no experimental transeccional, las variables de estudio no son tratadas o cambiadas, el análisis se dio en el ambiente original y en único momento. Se conceptualiza como una indagación en la cual no se conjuga deliberadamente las variables esto indica que la investigación no busca cambiar de manera provocada la variable independiente para analizar su efecto en una determinada variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La investigación no experimental de corte transversal o transeccional son aquellas que recopilan información (datos) en una sola aplicación, en un único momento, el objetivo es caracterizar las variables y analizarlas, hallar la interrelación en un determinado contexto y tiempo, se compara como la foto de un acontecimiento (Cairampoma, 2015).

Las variables y su relación se reconocen en base al modelo de indagación. En la investigación se presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M: muestra

X: Trabajo remoto docente

Y: Satisfacción Laboral

O₁ – O₂: Puntuaciones de las variables

r: Correlación

Figura 1. Diseño de investigación

3.2. Variables y operacionalización

Trabajo Remoto

Su definición conceptual: El educador es quien encamina los aprendizajes de los estudiantes desde su domicilio con la ayuda de recursos tecnológicos y virtuales, haciendo uso de diversas plataformas y dispositivos móviles, desarrollando una prestación de servicios no presencial, orientando su planificación en marco al CNEB, de forma subordinada y flexible (MINEDU, 2020).

Su definición operacional florece de la ficha de monitoreo aplicado en marco al trabajo remoto docente y la estrategia Aprendo en Casa; guarda estrecha relación con el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), se considera 4 dimensiones: Dimensión 1: Adaptación o adecuación o actividades y la elaboración de materiales adicionales considera el conocimiento y comprensión de las características de todos sus estudiantes y sus contextos así también la realización materiales adicionales que mantengan relación con la dificultades y de aprendizaje de los estudiante. En segundo lugar, la dimensión guía al escolar en las sesiones de aprendizaje y clima favorable se caracteriza por la realización y la orientación de los estudiantes en el desarrollo de sus sesiones y basados en sus necesidades aprendizaje, con conocimiento basto de los contenidos disciplinares y la utilización de recursos adecuados y con propósitos de mantener un ambiente (clima) adecuado para el desarrollo del proceso de aprendizaje. En tercer lugar, a la dimensión valoración de los productos y apoyar a los estudiantes retroalimentando sus aprendizajes que se caracteriza por la valoración de productos para determinar el avance en el desarrollo de las competencias y estándares de aprendizaje así mismo por la retroalimentación de los escolares, con mira al logro de los propósitos de aprendizaje e identificando las carencias de aprendizaje. Por último, la dimensión trabajo colegiado en coordinador con el equipo directivo en vía de la

mejora de las capacidades pedagógicas que se determina por la participación en reuniones de Gestión Pedagógica y por planificar actividades individuales y colectivos, con la intención de consolidar su identidad y perspectiva del cumplimiento de las responsabilidades.

Satisfacción Laboral

En la investigación se tomó como base la teoría de Frederick Herzberg (1968, citado por Arias, 2021), argumenta que, la satisfacción laboral tiene una relación directa entre el individuo y su puesto de trabajo; la variable atiende dos dimensiones la intrínseca y extrínseca; la primera dimensión se basa a los aspectos externos o condiciones laborales mientras que la segunda más bien a la parte afectiva o interna del trabajador. Además, se adapta el instrumento (SL – SPC) de los cuatro factores: condiciones laborales, beneficios económicos, significación de tareas y reconocimiento personal de Palma (2005, citado por Boada, 2019), la satisfacción laboral está definida como la inclinación que poseemos los individuos en relación al trabajo que desempeñamos y que al mismo tiempo se relacionan con los valores correctos, las diversas creencias y costumbres que desarrollamos en el ámbito del trabajo.

La satisfacción laboral se concibe como la actitud positiva o negativa que poseen los individuos con el puesto donde labora, estos están relacionados a sus valores positivos y creencias que se potencializan en el contexto laboral (Palma 2005, citado por Arias, 2020). Es considerado como la voluntad que poseemos las personas en cuanto al desarrollo de sus funciones en el ámbito laboral, definidos por factores externos como contexto y salario e internos como la motivación que parte del mismo individuo.

Hernandez, Fernández y Baptista, 2014), indican que la operacionalización se basa en la definición conceptual y operacional de la variable, al elaborar un instrumento en particular, los pasos lógicos son: recorrer desde las variables a sus categorías o dimensiones para luego llegar a los indicadores y aterrizar en los ítems (reactivos) y sus categorías.

En torno a la investigación la operacionalización de la variable está orientada a la observación de los resultados hallados en base al empleo de una encuesta, por intermedio de dos dimensiones: la dimensión extrínseca, esta cuenta con 2

indicadores las condiciones laborales y beneficios económicos; en cuanto a la dimensión intrínseca se tiene, la significancia de la tarea y el reconocimiento personal. Se adaptará la escala de satisfacción laboral (SL – SPC) de Palma

3.3. Población, muestra y muestreo

Carrasco (2015, citado por Cubas, 2021), remarca a la población como un grupo de individuos, que guardan características similares; como componentes o manifestaciones con semejanzas en su naturaleza permitiendo estos rasgos estudiarlas. En la investigación se tuvo una vecindad conformada por 90 docentes de dos instituciones del distrito de Ventanilla.

Hernández, Sampieri y Mendoza (2018, citado por Arias, 2021), puntualiza que la población o universo se disgrega en un subgrupo al cual se le denomina muestra de donde se extraen datos, la misma debe ser con una cantidad significativa con la finalidad de generalizar los resultados. En la investigación 74 docentes conformaron la muestra.

El muestreo utilizado es no probabilístico intencional por conveniencia. Del Carmen (2019), detalla que este tipo de muestreo es aquel donde la muestra de una población se elige de acuerdo a su disponibilidad, debido a que son fáciles de utilizar y están al alcance del investigador. Se incluyeron en la muestra a todos los docentes que por voluntad decidieron ser parte de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En su estudio Ramos (2018, citado por Cubas, 2021), manifiesta que las técnicas son los recursos utilizados con la intención de recoger información, permitiendo alcanzar datos inmediatos y eficaces. En la investigación se aplicó una guía de preguntas estructurada, un cuestionario.

Instrumento

En su libro Hernández, Fernández y Baptista (2015, citado por Cubas 2021), precisan un instrumento es el medio mediante el cual se extrae información, se implementa un cuestionario, el cual facilita la obtención de información necesaria para realizar el análisis de datos de las variables, dimensiones e indicadores obtenidos de las teorías.

1ra Variable: Trabajo remoto

El título es “Cuestionario para determinar el nivel de Trabajo docente”, es una adaptación del cuestionario de (Arias, 2020). El tipo de instrumento es cuestionario tiene una duración de aplicación de 40 minutos; su propósito es determinar el trabajo remoto de docentes en relación al desarrollo de la estrategia Aprendo en Casa; tiene una estructura conformada por 49 ítems; la escala es tipo Likert y cuenta con 5 alternativas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

2da Variable: Satisfacción Laboral

El título del instrumento es “Cuestionario para determinar el nivel de satisfacción laboral”, se utilizó la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Palma adaptado por Arias (2020); el tipo de instrumento es cuestionario con una duración de 30 minutos, tiene como propósito determinar en los docentes la satisfacción laboral; en su estructura contiene 27 ítems, se utilizó la escala es tipo Likert y cuenta con 5 alternativas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

3.5. Procedimientos

En el proceso de empleo de la encuesta (instrumento) y el recojo de los datos: Primero se dio validez al instrumento y sus contenidos mediante juicio de expertos; continuando se aplicó la encuesta a un grupo piloto de 17 docentes, mediante el Alfa de Cronbach se verifica la confiabilidad; posteriormente se solicitó autorización a los directivos de los dos colegios pertenecientes al distrito de Ventanilla, a cuyos docentes se aplicó la encuesta; acto seguido y previa coordinación con los directivos se envió el enlace del instrumento haciendo uso de la herramienta Form de Google; se realizó la tabulación y registro de datos, se procesó en el aplicativo de análisis estadístico SPSS 25 y finalmente se examinaron los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Siendo la investigación según los datos empleados de tipo cuantitativo se orientó la indagación a la obtención y evaluación de información utilizando la estadística y matemática para su análisis, se estudió la correlación de las variables con la finalidad de contrastar empíricamente la hipótesis, del mismo modo se empleó para determinar el muestreo y como base obtener la validez del instrumento (encuesta). Se usó dos formas de análisis estadística: descriptiva que caracteriza la muestra de la indagación y la inferencial que establece el contraste de la hipótesis que se generaliza en el universo (Navarro, et al., 2017, citado por Arias, 2020). Al contar con los datos recopilados se realizó el análisis para ello se utilizó la estadística descriptiva y se procedió a contrastar las hipótesis en base al análisis inferencial.

3.7. Aspectos éticos

La indagación se desarrolló utilizando la información recogida con veracidad y sin modificaciones, se respetó el anonimato de los encuestados, se utilizó con responsabilidad la información citando y referenciando a los autores, se solicitó oportunamente la autorización de los directivos, participación voluntaria de las unidades de la población y demostrando respeto a los encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivo

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Trabajo Remoto.

	frecuencia	Porcentaje
Bueno	72	97,3%
Regular	2	2,7%
Malo	0	0,0%
Total	94	100%

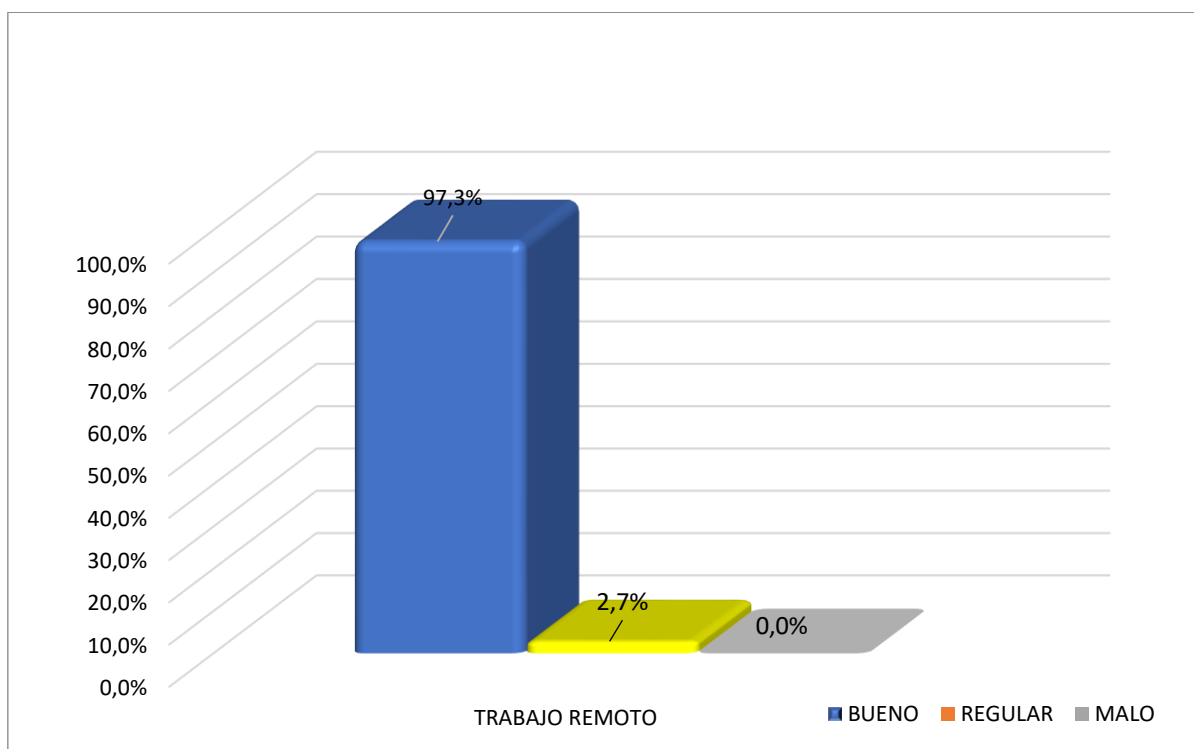


Figura 2: Niveles de Trabajo Remoto

La tabla 1 y figura 2 demuestra que la variable trabajo remoto tiene un nivel bueno al 97% y el nivel regular un 2,7%.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	64	86,5%
Medianamente satisfecho	10	13,5%
Insatisfecho	0	0,0%
Total	94	100%

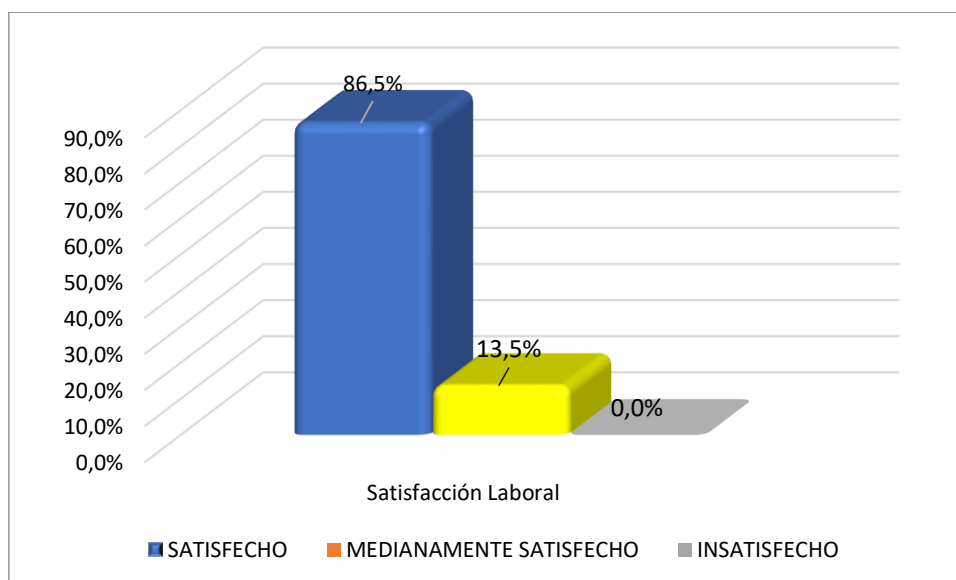


Figura 3: Niveles de Satisfacción Laboral

La tabla 2 y figura 3 demuestra que la variable Satisfacción Laboral tiene un nivel satisfecho al 86,5% y el nivel medianamente alto un 13,5%.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones del Trabajo Remoto:

NIVELES	Adecuación actividades y/o generación de materiales		Acompañamiento del estudiante.		Revisión de evidencias y retroalimentación		Trabajo colegiado	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	71	95,9%	72	97,3%	66	89,2%	69	93,2%
REGULAR	3	4,1%	2	2,7%	8	10,8%	5	6,8%
MALO	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	74	100%	74	100%	74	100%	74	100%

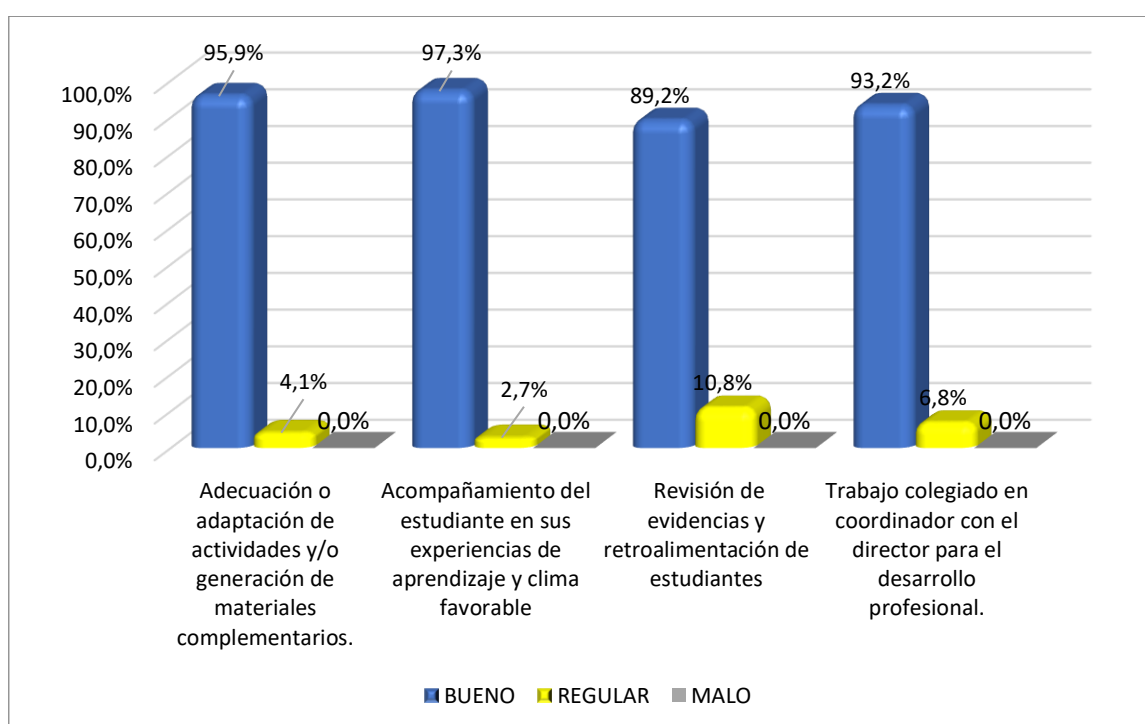


Figura 4: Niveles de las dimensiones del Trabajo Remoto

La tabla 3 y figura 4 indica que las 4 dimensión del trabajo remoto tienen un nivel bueno donde la D1 Adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios en un 95,9%, por su lado la D2 Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable en un 97,3%, la D3 Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes demuestra un 89,2% y la D4 Trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional en un 93,2%.

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral.

Niveles	Satisfacción extrínseca		Satisfacción intrínseca	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	48	64,9%	65	87,8%
Medianamente satisfecho	26	35,1%	9	12,2%
Insatisfecho	0	0,0%	0	0,0%
Total	74	100%	74	100%

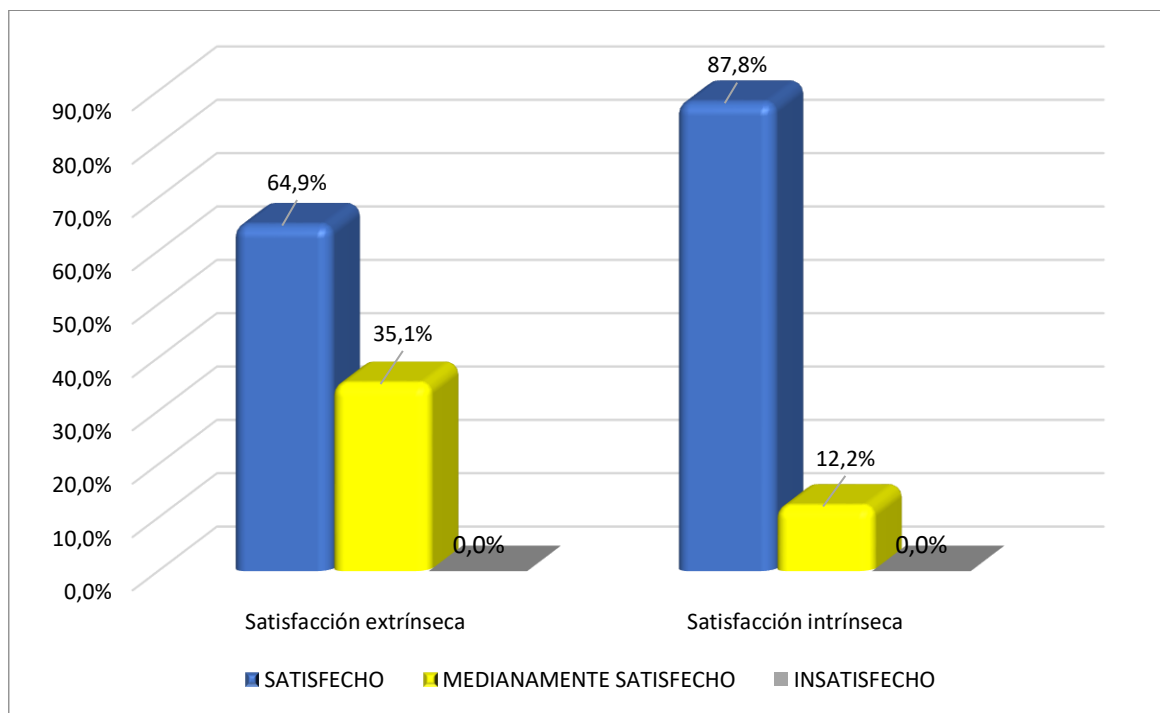


Figura 5: Niveles de las dimensiones de la Satisfacción Laboral

La tabla 4 y figura 5 indica que la dimensión Satisfacción Extrínseca tiene un nivel satisfecho en un 64,9% y la dimensión Satisfacción Intrínseca demuestra un nivel satisfactorio de 87,8%

4.2 Prueba de hipótesis

Prueba de la hipótesis general, para el análisis correlacional entre las 2 variables: Trabajo remoto y satisfacción laboral docente se planteó un procedimiento de 4 pasos:

Primer paso consiste en plantear las hipótesis:

H_0 = Hipótesis nula: El trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021

H_a = Hipótesis alterna: El trabajo remoto no se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021

Segundo paso: se establece el nivel de confianza, es al 95% ($\alpha=0,05$)

Tercer paso: se establece la norma de decisión

Se admite la hipótesis nula donde la sig $< 0,05$

Se admite la hipótesis alterna donde la sig $> 0,05$

Cuarto paso: prueba de correlación del Rho de Spearman

Tabla 5

Prueba de hipótesis general.

Correlaciones no paramétricas

		V1: Trabajo Remoto	V2: Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	V1: Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	V2: Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Fuente: Resultados obtenidos del aplicativo SPSS 25

En la tabla 5 se demuestra mediante el Rho de Spearman que el grado de relación es ($r=426$) lo mismo que nos indica que mantiene un grado de correlación positiva moderada. El significativo (bilateral) = $,000 < 0,05$ esto demuestra que no se acepta la hipótesis nula por haber una relación significativa, aunque baja entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis específicas

Primer paso: planteamiento de las hipótesis

Tabla 6

Análisis y planteamiento de las hipótesis

Análisis	(H0) Hipótesis nula	(Ha) Hipótesis alterna
Correlación entre la dimensión Adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios y la variable satisfacción laboral	La adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios no se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021	La adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021
Correlación entre la dimensión Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable y la variable satisfacción laboral	El acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable no se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021	El acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021
Correlación entre la dimensión Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes y la variable satisfacción laboral	La revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes no se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021	La revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021
Correlación entre la dimensión trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional y la variable satisfacción laboral	El trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional no se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021	El trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021

Fuente: creación propia

Segundo paso: se establece el nivel de confianza, es al 95% ($\alpha=0,05$)

Tercer paso: se establece la norma de decisión

Se admite la hipótesis nula donde la $\text{sig} < 0,05$

Se admite la hipótesis alterna donde la $\text{sig} > 0,05$

Cuarto paso: prueba de correlación del Rho de Spearman

Tabla 7

Prueba de hipótesis específicas

			D1 Adecuación de actividades y/o generación de materiales	D2 Acompañami ento de estudiantes	D3 Revisión de evidencias y retroalimentación	D4 Trabajo colegiado	V2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	D1 Adecuación o actividades y/o generación de materiales	Coefficiente de correlación	1,000	,748**	,660**	,568**	,329**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,004
		N	74	74	74	74	74
	D2 Acompañamiento del estudiante	Coefficiente de correlación	,748**	1,000	,593**	,606**	,312**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,007
		N	74	74	74	74	74
	D3 Revisión de evidencias y retroalimentación	Coefficiente de correlación	,660**	,593**	1,000	,574**	,404**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	74	74	74	74	74
	D4 Trabajo colegiado.	Coefficiente de correlación	,568**	,606**	,574**	1,000	,360**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,002
		N	74	74	74	74	74
	V2: Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,329**	,312**	,404**	,360**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	,007	,000	,002	.
		N	74	74	74	74	74

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

Fuente: Resultados obtenidos del aplicativo SPSS 25

En la tabla 6 se puede demostrar mediante el Rho de Spearman que existe una correlación positiva baja entre Adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios y la Satisfacción Laboral es significativa al nivel de ($r = 0,329$), de acuerdo al significante (bilateral) = $0,004 < 0,05$ esto indica que no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se demuestra una correlación positiva baja entre el Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable y la satisfacción laboral el grado de relación es ($r = 0,312$), el significante (bilateral) = $0,007 < 0,05$ por lo mismo no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También se muestra una correlación positiva moderada entre la Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes y la satisfacción laboral; demuestra significancia donde el grado de relación es de ($r = 0,404$), el sig. (bilateral) = $0,000 < 0,05$, por ende, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Finalmente se observa una correlación positiva baja entre Trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional y la satisfacción laboral, se visualiza que el grado de relación ($r = 360$), el sig. (bilateral) = $0,002 < 0,05$ descartándose así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

El trabajo remoto por los maestros y la satisfacción laboral, son materia de interés y relevancia en los tiempos de pandemia, puesto que esta relación conlleva a tener o no buenos resultados en el aprendizaje y desarrollo de las competencias de los estudiantes en todos los campos y niveles educativos, por ello en la indagación y a través de los resultados nos llevan a determinar la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones del distrito de Ventanilla. A continuación, se discutirá los resultados hallados con los obtenidos en investigación anteriores, así mismo con bases teóricas que refrendan este trabajo.

La hipótesis general establecida se relaciona con el trabajo remoto y satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla. Los resultados que arrojaron la prueba de hipótesis demuestran que existe una relación significativa, mediante el Rho de Spearman se evidencia que la correlación es ($r=0,426$) lo mismo que nos indica que mantiene un grado de correlación positiva moderada; la significancia (bilateral) p valor = $,000 < 0,05$ esto demuestra que no se acepta la hipótesis nula por haber una relación significativa, aunque baja entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes y por ende se acepta la hipótesis alterna.

Los docentes en la pandemia han cambiado drásticamente su forma de trabajar, convirtiendo los espacios de su hogar en aulas donde se imparten sesiones virtuales, tuvieron que combinar las actividades netamente familiares con las funciones propiamente de la labor docente, se vieron en la necesidad de capacitarse en relación a las tecnologías y la informática que es un factor importante para el desarrollo de esta modalidad de trabajo, tomaron más horas de su tiempo para planificar las sesiones virtuales, elaborar materiales complementarios, para retroalimentar a sus estudiantes, así como prepararse pedagógicamente para estar acorde a las exigencias del mundo cambiante y de los retos que conllevó la COVID-19, estas modificaciones en su vida habrían repercutido en la satisfacción laboral de los maestros.

Los resultados obtenidos por Arias arrojan una correlación positiva muy baja, difiere a la investigación puesto que, en el Rho de Spearman es de $0,069$ además

el valor de significancia bilateral es de $0,485 > 0,05$ por lo mismo se aceptó la hipótesis nula. Esto podría deberse a que su investigación la realizó en un contexto diferente por haberse llevado a cabo en colegios JEC de Arequipa con docentes del nivel secundaria que habrían recibido una mejor capacitación en temas tecnológicos e informáticos, a diferencia de los docentes de la presente investigación que son de los tres niveles Inicial, Primaria y Secundaria que laboran en zonas de alta pobreza enmarcados en un contexto difícil que influiría en su trabajo remoto y la satisfacción laboral.

Si bien es cierto Huamán tiene otro corte en su indagación, el análisis realizado ayuda a comprender mejor la relación de las variables de la presente investigación; en su trabajo tuvo como propósito describir el desempeño de los docentes en el trabajo remoto en estos tiempos de pandemia, aplicaron un diseño cualitativo y un enfoque interpretativo, analizaron sus resultados a través de la aplicación de entrevistas del comportamiento socioemocional de los docentes, demostrando que los educadores atravesaron momentos complicados en la realización de sus labores pedagógicas, tuvieron que afrontar retos y desafíos debido al formato diferente de esta modalidad de trabajo, siendo el principal factor el manejo de las TIC y la implementación de tecnologías en sus estudiantes, estos puntos abrían influido en el estado emocional docente provocando cambios abruptos en su comportamiento socioemocional. A razón de ello podríamos inferir que estas transformaciones en el trabajo remoto de los docentes de estas instituciones habrían tenido relación con la satisfacción laboral

Los resultados de Herrera demostró que el impacto ocupacional del trabajo remoto de los maestros chotanos en Cajamarca durante en el estado de emergencia por la COVID-19 fue menos negativo que positivo, los factores analizados que favorecieron la incorporación al trabajo remoto fueron; la evaluación de habilidades, las limitaciones, asumir responsabilidades, compromiso y el disfrute, como contraparte estuvieron los factores la rutina diaria, la percepción del ambiente físico, expectativas y la confianza al éxito; estos resultados se asemejan a los obtenidos en la investigación porque están relacionados a la motivación intrínseca y extrínseca demostrando que la satisfacción laboral de los profesores es más positiva que negativa.

La investigación de Malender difiere a esta indagación posiblemente porque fue aplicada en instituciones del ámbito privado en Argentina en la que las empresas educativas invierten permanentemente para capacitar a sus docentes y de este modo estar acorde a los cambios contextuales, tecnológicos e informáticos que exige su comunidad educativa lo que estaría agotando a los docentes; en su indagación demostró que los factores de la satisfacción laboral son potencialmente influyentes del síndrome de cansancio (burnout) sobre todo los intrínsecos que revelaron despersonalización, realización personal y cansancio emocional, a diferencia de los extrínsecos que repercutieron solo en el cansancio emocional. En la investigación se halló que los docentes de las dos investigaciones del distrito de Ventanilla están mayormente satisfechos con el trabajo remoto, por lo tanto, no muestran el síndrome de agotamiento.

En EEUU Olsen y Huang en su investigación hallaron que el apoyo del director y la cooperación docente son factores que influyen significativamente en la satisfacción laboral docente el mismo que repercute en la continuidad de sus labores en la misma institución. Uno de los factores utilizados en la investigación relacionada al trabajo remoto docente es, trabajo colegiado en coordinación con el director, se puede notar al igual que Olsen y Huang que estas dimensiones tienen una relación positiva, aunque baja según el Rho de Spearman es de 0,360 y una significancia de $0,002 > 0,05$ por lo cual se acepta la hipótesis específica alterna.

Se realiza un análisis en relación a los resultados descriptivos hallados en la aplicación del instrumento; la primera variable trabajo remoto arrojó que el 97,3% de los encuestados indicaron que tienen un nivel alto, 2,7% presentan un nivel regular y ningún docente un nivel malo; en la segunda variable satisfacción laboral 86,5% se encuentran en un nivel satisfecho, 13,5% un nivel medianamente satisfecho y ninguno indicó que se encontraba insatisfecho. Estos resultados son importantes analizarlas puesto que estando en una coyuntura pandémica durante casi dos años los docentes habrían logrado adaptarse a los cambios bruscos que conllevó este periodo, habrían superado las adversidades tecnológicas y de la informática sin embargo todavía un porcentaje significativo, aunque bajo se encuentra medianamente satisfecha.

Arias quien movilizó las mismas variables difiere sus resultados descriptivos, en relación a la variable trabajo remoto el 99% de los docentes se encuentran en un nivel bueno, 1% de los docentes presentan un nivel regular; en la segunda variable satisfacción laboral halló que el 92,3 % de docentes se encuentran en un nivel satisfecho, el 7,7% de docentes tienen un nivel medianamente satisfecho, otra de las razones de la diferencia en los resultados serían los horarios extendidos con las que cuentan las Instituciones JEC, esto habría exigido aún más a los docente en ponerse al corriente en relación al manejo de las TIC, recursos primordial en la ejecución del trabajo remoto, lo cual indicaría que fueron estos los docentes quienes se habrían adaptado en un menor tiempo en esta modalidad de trabajo.

En relación a las hipótesis específicas: La adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios se relaciona con la satisfacción laboral docente se halló mediante el Rho de Spearman que es significativa al nivel de ($r = 0,329$), de acuerdo a la significancia (bilateral) = $0,004 < 0,05$ esto indica que no se acepta la hipótesis nula, se concluye que existe una relación significativa baja entre la segunda variable y la primera dimensión de la variable número 1. Arias muestra resultados ligeramente diferentes en esta relación, halló en el Rho de Spearman está en un nivel ($r=0,009$) y una significancia bilateral = $0,930 > 0,05$ siendo así acepta la hipótesis nula, concluyó que existe una correlación positiva muy baja. Como se puede interpretar los docentes de las Instituciones JEC no tendrían mayores dificultades para adaptar y adecuar las sesiones de aprendizaje y elaborar materiales complementarios en marco de la estrategia aprendo en casa así también lo demuestran los resultados descriptivos donde el 100% de los docentes mantienen un nivel bueno en esta dimensión en contraste con la presente investigación donde el 95,9% demostraron un nivel bueno y 4,9% un nivel regular. Esto se debería a que los docentes de la Instituciones JEC se habrían adaptado rápidamente al trabajo remoto.

La segunda hipótesis específica: El acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable se relaciona con la satisfacción laboral docente el Rho de Spearman arrojó que existe una relación ($r = 0,312$), y una significancia (bilateral) = $0,007 < 0,05$ por lo mismo no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe una correlación positiva

baja. En contraste los resultados de Arias son relativamente diferentes, obtuvo ($r=157$) y una significancia = $0,107 > 0,05$ por lo mismo se aceptó la hipótesis nula y la concluye que existe una correlación positiva muy baja. Arias en sus resultados descriptivos halló que el 100% de docentes mantienen un nivel bueno y en la presente investigación 97,3% demostraron un nivel bueno y 2,7% un nivel regular. Son indicadores que en los colegios JEC de secundaria no tendrían dificultades para realizar el acompañamiento a sus estudiantes por que estarían trabajando con plataformas de videollamadas a diferencia las instituciones de ventanilla con niveles de Inicial, Primaria y Secundaria en la cual realizan estos procesos a parte de la plataforma mencionada a través de grupos de WhatsApp, llamadas telefónicas y mensajes de texto.

La hipótesis específica: La revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes se relaciona con la satisfacción laboral docente se obtuvo un ($r = 0,404$), el sig. (bilateral) = $0,000 < 0,05$, por ende, no se acepta la hipótesis nula y se concluye que existe una correlación positiva moderada. Los resultados de Arias en esta hipótesis también difieren, halló un ($r=0,108$) y una significancia bilateral = $0,276 > 0,005$ por lo mismo aceptaron la hipótesis nula y concluye que existe una correlación positiva baja. En sus resultados descriptivos halló que los docentes se encuentran en un nivel de 98,1% y en un nivel regular 1,9% estos resultados difieren significativamente con la presente investigación donde se halló que 89,2% se encuentra en nivel bueno y 10,8% en un nivel regular. A diferencia de las 2 dimensiones anteriores podemos notar que aquí hay una relación positiva muy baja. Las instituciones en general abrían tenidos retos al revisar y retroalimentar a sus estudiantes sin embargo los colegios del distrito de Ventanilla tienen una condición de alta pobreza lo cual limitaría al acceso de tecnologías e informática adecuada de los estudiantes para entregar sus evidencias y a los profesores realizar la retroalimentación de manera pertinente.

En la última hipótesis: El trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional se relaciona con la satisfacción laboral docente se halló mediante el Rho de Spearman ($r = 360$), el sig. (bilateral) = $0,002 < 0,05$ descartándose así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna y se concluye que existe una correlación positiva baja. Arias difiere en sus resultados halló un ($r=-$

068), y una significancia bilateral = 0,491 por lo mismo aceptó la hipótesis nula, a diferencia de las demás hipótesis aquí hallaron una correlación negativa muy baja. Esto se debería a que los colegios JEC estarían llevando una adecuada gestión por parte de sus directivos.

La teoría de “Higiene - Motivación” o teoría de dos factores de Frederick Herzberg, refiere, para que exista satisfacción laboral tiene que movilizarse dos dimensiones la de higiene o extrínseca y la motivacional o intrínseca. Referente a la primera (satisfacción extrínseca) el autor indica que si bien este aspecto evita la insatisfacción del trabajador no genera o incrementa la satisfacción considerándose que el individuo estaría en grado neutro, algunos indicadores puntuales en la investigación que promueven este factor estarían el salario, la supervisión, relaciones con el director y las condiciones del trabajo; en la segunda dimensión (satisfacción intrínseca) Herzberg indica que, este factor es el que provoca y potencializa la satisfacción personal, los indicadores relacionados al trabajo remoto docente serían reconocimiento o incentivo, responsabilidad y crecimiento profesional. La investigación se relaciona con la teoría base, se encontró que el 64,9% de docentes se encuentran satisfechos y 35,1% se encuentran medianamente satisfechos extrínsecamente; mientras que existe un mayor grado de satisfacción intrínseca llegando al 87,8% en un nivel satisfecho y 12,2% de docentes se encuentra medianamente satisfechos. Esto podría deberse a que los docentes encuestados en su mayoría son mujeres y en los tiempos que han estado en sus domicilios desarrollando el trabajo remoto se encontrarían a gusto con esta modalidad, debido a que se encontrarían más tiempo en compañía de sus familias, lo cual no lo realizaban durante las clases presenciales, otro punto sería que la exigencia de conocer más y mejor las tecnologías e informática habría generado satisfacción en su desarrollo profesional, capacidades que antes no contaba o le costaba utilizar.

VI. CONCLUSIONES

- Primero Como conclusión general se determinó que existe relación entre la variable trabajo remoto docente y satisfacción laboral con una correlación positiva moderada y una $r=426$ y una significancia bilateral $=0,000 < 0,05$ por la cual se acepta la hipótesis alterna. La relación significativa entre las variables halladas se debe a que la muestra pertenece a contextos de pobreza y pobreza extrema.
- Segundo Se determinó específicamente que existe relación entre la primera dimensión adaptación y adecuación de las actividades de aprendizaje y generación de materiales complementarios con la segunda variable con una correlación positiva baja y un $r=329$ y un valor de significancia bilateral $=0,004 < 0,05$ aceptándose la hipótesis alterna.
- Tercero Se determinó específicamente que existe relación positiva baja entre la segunda dimensión acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable con la segunda dimensión, con una correlación positiva baja, al haber un $r=312$ y una significancia bilateral $=0,007 < 0,05$ por lo cual se acepta la hipótesis alterna.
- Cuarto Se determinó específicamente que existe relación entre la tercera dimensión Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes y la segunda variable con una correlación positiva moderada en donde $r=0,404$ y la significancia bilateral es $=0,000$ por lo que se acepta la hipótesis alterna.
- Quinto Se determinó que existe relación entre la cuarta variable Trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional y la segunda variable con una correlación positiva baja y con un $r=360$ y una significancia bilateral $=0,002 < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Habiéndose establecido las conclusiones de la investigación se presenta las siguientes conclusiones:

- Primero Las nuevas investigaciones que buscan analizar la relación entre las variables trabajo remoto y satisfacción laboral deben aplicar el instrumento en una población no vulnerable para determinar y contrastar su nivel de correlación.
- Segundo Como la modalidad de trabajo remoto se ha intensificado debido a la pandemia y es seguro que, aunque en menos porcentaje se continuará aplicando se recomienda que el equipo directivo de las instituciones parte de la presente investigación continúen reforzando las habilidades de los docentes en cuanto al manejo de las TIC debido a que es el factor principal para su desarrollo.
- Tercero Del mismo modo las autoridades educativas de estos 2 colegios, deben implementar acciones para mejorar la motivación extrínseca que le permite evitar la insatisfacción (lugar de trabajo, relación laboral con los compañeros, directivos y alguna forma de incentivo) e intrínseca (automotivación, avance y realización profesional) que les permitirá a los maestros estar motivados para lograr mejores resultados en los aprendizajes de sus estudiantes.
- Cuarto Uno de los factores en la que más deben trabajar nuestras autoridades educativas es la revisión de las evidencias y la retroalimentación de los aprendizajes que vienen realizando los maestros, puesto que es aquí donde se observó una mayor relación con la satisfacción laboral con una correlación positiva moderada, se recomienda reforzar estos aspectos.
- Quinto Los psicólogos de las instituciones deben trabajar modelos de liderazgo en las instituciones educativas reforzando las capacidades de los equipos directivos ya que se observó una correlación positiva baja en cuanto a la dimensión trabajo colegiado en coordinación con el director y la satisfacción laboral de los docentes.

REFERENCIAS

- Angarita, J. (2007). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow: http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf.
- Arias, C. (2020). *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020*, [Tesis de maestría] Repositorio institucional UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55730>
- Azuara, O., et al. (2020). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. BID Banco Internacional de Desarrollo <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-puede-latecnologia-facilitar-la-0>
- Bayón, J. y Zerbi, A. (2020). *El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual*. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 183-207. http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/896/1098
- Boada, A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75 -103. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cairampoma, M. (2015). *Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación*. *Redvet. Revista electrónica de veterinaria*, 16(1), 1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Canabal, C., y Margalef, L. (2017). *La retroalimentación: la clave para una evaluación orientada al aprendizaje*. *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, 21(2), 149-170.
- Cardozo, N. y Bulcourf, P. (2020). *El trabajo remoto en Iberoamérica: un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas*. *Cuadernos del INAP*, Año 1, n. 32. Instituto Nacional de la Administración Pública. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_32_0.pdf
- Cubas, K., (2021) *Trabajo remoto y rendimiento académico de los estudiantes del tercer grado de primaria de una Institución Educativa de la Urbanización Pachacamac Lima-2021*, [Tesis doctoral] UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67415/Cubas_A_KJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- De Los Heros R., Murillo M., López S., Villanueva S., (2020) Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud artículo científico colombiano. *Revista de Economía del Caribe; Barranquilla* 26 <http://dx.doi.org/10.14482/rec.v0i0.13820>
- Del Carmen, S. (2019). 'MUESTRA PROBABILISTICA Y NO PROBABILISTICA'. <https://bit.ly/3GWWjoh>
- Delgado, A. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 73-84. <http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- Eustaquio, C. A. (2016). *Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del distrito de La Esperanza enero-julio 2016 [Tesis de licenciatura]* Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/9789>
- Filardi, F., Castro, R., y Zanini, M. (2020). Advantages and Disadvantages of Teleworking in Brazilian Public Administration: Analysis of SERPRO and Federal Revenue Experiences. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28-46. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605x>
- Ford, T., Urick, A., y Wilson, A. (2018). Explorando el efecto de la evaluación de maestros de apoyo. *Experiencias sobre la satisfacción laboral de los docentes de EE. UU. Archivos de análisis de políticas educativas*, 26(59). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.26.3559>
- Galván-Jara, I. N. (2021). *Las clases virtuales durante la pandemia de COVID-19. FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 24(3), 159-159. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S2014-98322021000300010&script=sci_arttext&tlng=en
- Gil, C. (2016). El acompañamiento educativo como estrategia de cercanía impulsadora del aprendizaje del estudiante. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (49), 1-6.
- Golden, T., y Eddleston, K. (2020). Is there a Price Telecommuters Pay? Examining the Relationship between Telecommuting and Objective Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 116A. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>
- Guanoluisa, M. y Llango, F. (2015). *Importancia de la adaptación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales no asociadas a la discapacidad en la escuela Dr. José María Velasco Ibarra, de la ciudad de Latacunga (Bachelor's thesis, LATACUNGA/UTC/2015)*.

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=que+es+la+adaptaci%C3%B3n+curricular&btnG=

- Guerra, P., Santander, S., y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6(1), 17 - 23.
<http://www.uti.edu.ec/index.php/cienciamerica-2017-1.html>
- Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3252786.pdf>
- Hernandez, R.; Fernandez, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación: Mc Graw Hill Education* <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación (Vol. 4). México* eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Huamán, et al (2021) *Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria en el distrito de Huancavelica en tiempos de Covid-19 [Tesis doctoral] UCV*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/55731>
- Jackson, P. y Wielen, J. (Eds.) (1998). *Teleworking: International Perspectives from Telecommuting to the Virtual Organisation*. Routledge. <https://es.b-ok.lat/book/1010726/605a7f>
- Herrera, J. (2021) *Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca [Tesis de maestría] UMSM* <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16401>
- Lacal, P. (2009). *Teorías de Bandura aplicadas al aprendizaje. Málaga*.
<https://bit.ly/3GFNSNH>
- López, M. (2020). El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del COVID-19. *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, (12 bis), 668-677. http://www.revista-aji.com/wpcontent/uploads/2020/05/62._Mercedes_L%C3%B3pez_pp._668-677.pdf
- Lovón, M. y Cisneros, S. (2020). Repercusiones de las clases virtuales en los estudiantes universitarios en el contexto de la cuarentena por COVID-19: El caso de la PUCP. *Propósitos y Representaciones*, 8 (SPE3), e588. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE3.588>

- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Malander N, (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Cienc Trab. Sep-Dic*; 18 [57]: 177-182). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Márquez, D. et al (2016). Análisis de la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación superior en Ciudad Juárez. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (55). Recuperado a partir de <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/754>
- MINEDU. (2016). Currículo nacional de la educación básica. Ministerio de Educación. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- MINEDU (2020). Marco del buen desempeño docente, para mejorar su práctica como maestro y guiar el aprendizaje de sus estudiantes. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU (26 de abril de 2020). Resolución Vice Ministerial 00094-20-MINEDU. Por la cual aprueba la “Norma que regula la Evaluación de las Competencias de los Estudiantes de la Educación Básica”. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/541161-094-2020-minedu>
- MINEDU (21 de mayo del 2020). Resolución Vice Ministerial 097-2020-MINEDU. Por la cual establece “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/733624/RVM_N-097-2020-MINEDU.pdf
- MINEDU (22 de octubre del 2020). Resolución Vice Ministerial 198-2020-MINEDU. Por la cual resuelve Incorporar la disposición complementaria 13.26 a la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la encargatura en cargos de mayor responsabilidad en las áreas de desempeño laboral en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial”, aprobada por la Resolución Viceministerial N° 255-2019- MINEDU. obtenido de: <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/encargo/2020/rvm-n-198-2020-minedu.pdf>
- Miranda, M. y Trejo, S. (2016). El trabajo colegiado, un espacio para narrar las experiencias desde la práctica docente. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(11), 343-360.

- Olsen, A. y Huang, F. (2018). *Satisfacción laboral del maestro por el apoyo del director y cooperación docente: resultados de la encuesta sobre escuelas y personal*. Archivos de análisis de políticas educativas, 27 (11).
<http://dx.doi.org/10.14507/epaa.27.4174>
- Oszlak, O. (2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud*. Cuadernos del INAP 2020(1) 30:1-24 <http://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4566>
- Paladines, J.; Figueroa, G. & Paladines, J. (2021). *El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid*. Serie Científica De La Universidad De Las Ciencias Informáticas, 14(4), 172-186. Recuperado a partir de <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>
- Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pérez, C. (2010). *El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?*. IDP. Revista de internet, Derecho y Política, (11), 24-33.
<https://www.redalyc.org/pdf/788/78817024008.pdf>
- Quispe, R. y Paucar, S. . (2020) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. Apuntes Universitarios, 10(2), 64 - 83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Ramírez, et al. (2020) *“Una lectura comparativa sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes venezolanos entre 1996 y 2006”*. Revista Historia de la Educación Latinoamericana. 22 No. 35 (2020): 253-272
<https://doi.org/10.19053/01227238.11969>
- Revilla, C. (2020) *Trabajo remoto y teletrabajo: similitudes, diferencias y perspectivas*.
<https://cutt.ly/ZTk1fLV>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020*. [Tesis de maestría] UCV
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*. American Psychologist, 55(1), 68-78.
https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_Spanish_AmPsych.pdf
- SERVIR (2020). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas*. Servir.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf

- SERVIR (6 de enero del 2020). *Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto*.
<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>
- Thulin, E., Vilhelmson, B., y Johansson, M. (2019). *New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life*. *Sustainability*, 11(11), 3067.
<http://dx.doi.org/10.3390/su11113067>
- Tomás, J., De los Santos, S., y Fernández, I. (2019). *Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales*. *Revista Colombiana de Psicología*, 28, 63-76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Undurraga, R., Simbürger, E. y Mora, C. (2021). *Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia*. *Polis Revista Latinoamericana*, 20 (59), 12-38. doi:
<http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1594>
- Pineda, W., et al. (2021) *Análisis del acompañamiento directivo del trabajo remoto sobre el conocimiento disciplinar y pedagógico del docente de la educación superior peruana mediante mapas cognitivos difusos y método delphi*. *Revista investigacion operacional vol. 42 , NO. 3, 334-342* https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/42321-05_2.pdf
- Yáñez, C. 2007. *Teletrabajo aumenta en el país: Tecnología Permite el Crecimiento de la Labor Remota en Chile*. *Observatorio Laboral Revista Venezolana vol. 3, núm. 5, enero-junio, 2010, pp. 93-109* Fuente: www.cienciaytrabajo.cl

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

TÍTULO: Trabajo remoto y satisfacción laboral docente en dos Instituciones Educativas de Ventanilla - Callao, 2021							
AUTOR: Aliaga Ordoñez Nilton Carlos							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>¿Cuál es la relación del trabajo remoto y la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿Cuál es la relación de la adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios y la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable y la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes y la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021?</p>	<p>Determinar la relación del trabajo remoto y la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación de la adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios y la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021</p> <p>Determinar la relación del acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable y la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021</p> <p>Determinar la relación de la revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes y la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021</p>	<p>El trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021</p> <p>El acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021</p> <p>La revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021</p>	Variable 1: Trabajo Remoto Docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración	Niveles o rango
			D1: Adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios.	I1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	1-7	Siempre = 5 Casi siempre = 4	Deficiente = 49 – 114
				I2: Elabora materiales complementarios en relación a la necesidad del estudiante.	8-13		
			D2: Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable	I1: Realiza el acompañamiento como estrategia de responder a las necesidades de aprendizaje, con dominio de contenidos y uso recursos pertinentes.	14-21	A veces = 3 Casi nunca = 2	Regular = 115 – 180
				I2: Crea un clima propicio para el proceso de aprendizaje.	22-25		
			D3: Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes	I1: Revisión de las evidencias para la comprobación del logro de las competencias en los estándares de aprendizaje.	26-33	Nunca = 1	Bueno = 181 – 245
				I2: Retroalimentación de los estudiantes, hacia el nivel del logro esperado identificando las necesidades para la enseñanza.	34 - 40		
			D4: Trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional.	I1: Participación en reuniones de Gestión Pedagógica e Institucional.	41 - 46		
				I2: Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	7 - 49		

		Variable 2: Satisfacción laboral – Teoría de Herzberg					
¿Cuál es la relación del trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional y la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021?	Determinar la relación del trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional y la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021	El trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional se relaciona con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021	Satisfacción extrínseca	I1 Condiciones laborales	1- 9	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Indeciso = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Insatisfecho = 27 – 62 Moderadamente satisfecho = 63 – 98 Satisfecho = 99 – 135
				I2 Beneficios económicos.	10 - 14		
			Satisfacción intrínseca	I1: Significancia de la tarea	15 - 21		
				I2: Reconocimiento personal	22 - 27		

Anexo 2 Matriz de operacionalización.

VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO DOCENTE

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y logros
Su definición conceptual: El educador es quien encamina los aprendizajes de los estudiantes desde su domicilio con la ayuda de recursos tecnológicos y virtuales, haciendo uso de diversas plataformas y dispositivos móviles, desarrollando una prestación de servicios no presencial, orientando su planificación en marco al CNEB, de forma subordinada y flexible MINEDU (2020).	Es medida a través de 4 dimensiones siendo estas: D1 Adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios; D2 Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable; D3 Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes; D4 Trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional. Un total de 8 indicadores y 49 ítems, donde la primera dimensión está compuesta por 13 ítems, la segunda por 12 ítems, la tercera por 15 ítems y la última por 19 ítems.	D1 Adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios.	I1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. I2: Elabora materiales complementarios en relación a la necesidad del estudiante.	1-7 8-13	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Deficiente = 49 – 114 Regular = 115 – 180 Bueno = 181 – 245
		D2 Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable.	I1: Realiza el acompañamiento como estrategia de responder a las necesidades de aprendizaje, con dominio de contenidos y uso recursos pertinentes. I2: Crea un clima propicio para el proceso de aprendizaje.	14-21 22-25		
		D3 Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes.	I1: Revisión de las evidencias para la comprobación del logro de las competencias en los estándares de aprendizaje. I2: Retroalimentación de los estudiantes, hacia el nivel del logro esperado identificando las necesidades para la enseñanza.	26-33 34 – 40		
		D4 Trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional.	I1: Participación en reuniones de Gestión Pedagógica e Institucional. I2: Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	41 – 46 47 - 49		

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y logros
Viene a ser el grado de satisfacción que tienen las personas en relación a sus puestos de trabajo, a las condiciones y al ámbito valorativo Frederick Herzberg (1968, citado por Arias, 2021).	Es medida a través de 2 dimensiones: D1 Motivación Extrínseca, D2 Motivación Intrínseca, cuenta con 4 indicadores y un total de 27 ítems, en la que la primera dimensión está compuesta por 14 ítems y la segunda por 13 ítems..	D1 Motivación Extrínseca.	I1 Condiciones laborales	1- 9	Totalmente de acuerdo = 5	Insatisfecho = 27 – 62 Moderadamente satisfecho = 63 – 98 Satisfecho = 99 – 135
			I2 Beneficios económicos.	10 – 14	De acuerdo = 4	
		I1: Significancia de la tarea	15 – 21	Indeciso = 3 En desacuerdo = 2		
		I2: Reconocimiento personal	22 - 27	Totalmente en desacuerdo = 1		

Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO REMOTO DOCENTE.

A continuación, se presenta 49 ítems en forma de afirmaciones, para medir el trabajo remoto docente en relación a los factores que el MINEDU considera en su informe mensual. Se les pide ser sinceros en sus respuestas, no existe respuestas buenas ni malas. La información se utilizará para sugerir nuevas políticas educativas.

Indicaciones: Lea cada uno de los ítems, luego marque con un X según la valoración que crea conveniente:

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

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Conozco y comprendo las características individuales y sociales de los estudiantes para la realización de la adecuación o adaptación de mi planificación					
2.	Conozco y comprendo las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
3.	Conozco y comprendo las características de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
4.	Tengo el conocimiento suficiente sobre el/las área(s) curricular(es) que enseño.					
5.	Contextualizo las experiencias de aprendizaje de "Aprendo en Casa" considerando la identidad cultural de mis estudiantes.					
6.	Adapto las actividades de las experiencias de aprendizaje considerando las características especiales de los estudiantes.					
7.	Las actividades planificadas responden al desarrollo de las competencias.					
8.	Elaboro material complementario de acuerdo a la realidad tecnológica y contextual de los estudiantes.					
9.	El material complementario está relacionado con los contenidos de la estrategia "Aprendo en Casa"					
10.	La plataforma de "Aprendo en Casa" permite trabajar las actividades y elaborar los materiales complementarios en el tiempo oportuno.					
11.	Cuento con los recursos necesarios para la realización de materiales complementarios.					
12.	Los materiales complementarios que elaboro tienen relación con los desafíos y retos de la situación de aprendizaje.					
13.	Conozco y utilizo recursos tecnológicos de apoyo para la realización de material complementario como Whatasapp, Telegram, Meet, Zoom, Classroom, entre otros.					
14.	Al acompañar a estudiantes utilizo diversas estrategias que favorecen el enriquecimiento del proceso de aprendizaje.					
15.	Cuando acompaño a los estudiantes tomo como punto de partida sus necesidades de aprendizaje.					
16.	Las actividades de aprendizaje están orientadas al desarrollo de competencias en relación a los propósitos de aprendizaje.					
17.	Absuelvo dudas respecto actividades de aprendizajes realizadas propiciando el razonamiento, pensamiento crítico y creatividad.					
18.	Los recursos virtuales (llamadas telefónicas, videollamadas, mensajes de texto, mensajes de audio, etc) que utilizo en la realización del acompañamiento son los adecuados para el logro de las competencias curriculares del área.					
19.	Demuestro seguridad en la interacción y dominio del tema de aprendizaje.					
20.	Cumplo con realizar el acompañamiento pedagógico a los estudiantes.					

21.	Tengo problemas de inasistencia estudiantil que no permite desarrollar el acompañamiento pedagógico					
22.	Promuevo un ambiente virtual acogedor en el proceso de acompañamiento respetando la diversidad de ritmos y estilos de aprendizajes.					
23.	Genero relaciones de respeto y cooperación en torno a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
24.	Propicio la reflexión sobre el valor y sentido de los aprendizajes.					
25.	Utilizo normas de convivencia en el desarrollo las sesiones.					
26.	Reviso las evidencias y/o producciones de todos los estudiantes.					
27.	El tiempo es adecuado para la revisión de evidencias de los estudiantes.					
28.	Las evidencias enviadas por los estudiantes son legibles y permiten valorar el logro esperado.					
29.	El recurso tecnológico (google form, paint, word, videos, audios, mensajes, etc.) que uso permite realizar una adecuada revisión de las evidencias de los estudiantes.					
30.	Puedo identificar el nivel en el que se encuentran los estudiantes respecto a las competencias, gracias al cumplimiento y envío de evidencias.					
31.	Cuento con un horario establecido para la revisión de evidencias.					
32.	Valoro los avances y logros de los estudiantes de acuerdo al envío de sus evidencias.					
33.	Las producciones y/o evidencias que recibo, permiten conocer el nivel de aprendizaje en que se encuentran los estudiantes.					
34.	Los estudiantes cuentan con las herramientas y/o recursos tecnológicos (teléfonos inteligentes, tablets, computadoras, otros) adecuados para la realización de la retroalimentación.					
35.	Cuento con las evidencias y/o producciones para la realización de la retroalimentación.					
36.	Cuento con un horario establecido para realizar la retroalimentación de los estudiantes.					
37.	Las interacciones con los estudiantes permiten realizar la retroalimentación del aprendizaje.					
38.	Conozco las características de los estudiantes para la retroalimentación de aprendizaje.					
39.	Brindo información a partir de la identificación de procesos y aspectos que requieren atención oportuna, retroalimentando a los estudiantes que lo necesiten.					
40.	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada de cada estudiante.					
41.	Participo a las reuniones colegiadas planificadas por la Institución Educativa.					
42.	Expreso con libertad ideas y propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicio educativo con respecto al desarrollo de la estrategia "Aprendo en Casa"					
43.	Cuento con recursos tecnológicos (teléfonos inteligentes, tablets, computadoras, otros) e internet que ayuda a interactuar en la hora de trabajo colegiado.					
44.	Participo en la planificación, ejecución y evaluación de los instrumentos de Gestión (PEI, PCI, PAT y RI), planes de mejora continua y otros documentos de alcance administrativo y educativo.					
45.	Demuestro puntualidad al participar en el trabajo colegiado.					
46.	Asisto más de 2 horas por semana al trabajo colegiado.					
47.	El trabajo remoto docente permite desarrollar los cursos virtuales en Perú Educa ayudan a mejorar mi formación y desarrollo profesional.					
48.	El trabajo remoto docente permite desarrollar cursos virtuales brindados por instituciones públicas y/o privadas, que contribuyen en mi formación y desarrollo personal.					
49.	El trabajo colegiado permite desarrollar habilidades para mejorar profesionalmente.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE.

A continuación, se presenta 27 ítems en forma de afirmaciones, para medir la satisfacción laboral docente, la información se utilizará para sugerir nuevas políticas en relación al trabajo remoto. Se les pide ser sinceros en sus respuestas, no existe respuestas buenas ni malas.

Indicaciones: Lea cada uno de los ítems, luego marque con un X según la valoración que crea conveniente:

- Siempre = 5
- Casi siempre = 4
- A veces = 3
- Casi nunca = 2
- Nunca = 1

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Las condiciones virtuales con las que cuento facilitan la realización del trabajo remoto.					
2.	El entorno virtual que utilizo para desarrollar el trabajo remoto docente es adecuado.					
3.	Me agrada el horario que cuento para desarrollar el trabajo remoto.					
4.	Llevarse bien con el director(a) beneficia la calidad de mi trabajo.					
5.	Mi ambiente de trabajo remoto es cómodo y confortable.					
6.	Me resulta cómodo el horario de trabajo remoto docente.					
7.	El ambiente virtual donde laboro es cómodo.					
8.	Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias del trabajo remoto docente.					
9.	Me siento a gusto en la institución Educativa debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.					
10.	Mi salario mensual es adecuado para el trabajo remoto que realizo.					
11.	Me siento bien con mi remuneración económica por el trabajo remoto que realizo.					
12.	Siento que mi sueldo está por encima que las del mercado laboral.					
13.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando.					
14.	Mi trabajo permite cubrir mis expectativas económicas.					
15.	Siento que el trabajo remoto que realizo es justo para mi forma de ser.					
16.	Siento que la labor docente que realizo a través del trabajo remoto es muy valiosa en beneficio de la educación.					
17.	Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo.					
18.	Me siento bien con los resultados que logro en el trabajo remoto docente.					
19.	Mi trabajo remoto me hace sentir realizado como docente.					
20.	Me gusta la forma como se está desarrollando el trabajo remoto docente.					
21.	Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo docente					
22.	Me gusta realizar el trabajo remoto docente.					
23.	Siento que recibo "Buen trato" de parte de la institución educativa.					
24.	Disfruto de la cercanía de las personas con quienes trabajo.					
25.	El trabajo remoto que realizo lo percibo como importante.					
26.	Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero.					
27.	Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras					

Anexo 4 Ficha técnica

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Cuestionario para determinar el trabajo remoto docente
Autor	Adaptado de Arias (2020)
Año	2021
Dimensiones	D1 Adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios. D2 Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable. D3 Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes. D4 Trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional.
Ámbito de aplicación	Dos instituciones del distrito de Ventanillas
Administración	Público
Duración	40 minutos
Objetivos	Evaluar la variable trabajo remoto y sus dimensiones
Validez	Se validó el instrumento a través de juicio de expertos.
Confiabilidad	Se aplicó la prueba de alfa de conbrach, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 987 siendo un valor de confiabilidad alta.
Campo de aplicación	Docentes de los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria de dos instituciones del distrito de ventanilla.
Aspectos a evaluar	Consta de 49 ítems distribuidos en 4 dimensiones. D1 Adecuación o adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios. (13 ítems) D2 Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje y clima favorable.(12 ítems) D3 Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes. (15 ítems) D4 Trabajo colegiado en coordinador con el director para el desarrollo profesional. (19 ítems)
Valoración	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
categorías	Deficiente = 49 – 114 Regular = 115 – 180 Bueno = 181 – 245

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Cuestionario para determinar la satisfacción laboral docente
Autor	Adaptado de Palma (2005)
Año	2021
Dimensiones	D1 Satisfacción Extrínseca D2 Satisfacción Intrínseca
Ámbito de aplicación	Dos instituciones del distrito de Ventanillas
Administración	Público
Duración	20 minutos
Objetivos	Evaluar la variable satisfacción laboral y sus dimensiones
Validez	Se validó el instrumento a través de juicio de expertos.
Confiabilidad	Se aplicó la prueba de alfa de conbrach, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 844 siendo un valor de confiabilidad alta.
Campo de aplicación	Docentes de los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria de dos instituciones del distrito de ventanilla.
Aspectos a evaluar	Consta de 27 ítems distribuidos en 2 dimensiones. D1 Satisfacción Extrínseca (14 ítems) D2 Satisfacción Intrínseca (13 ítems)
Valoración	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Indeciso = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1
categorías	Insatisfecho = 27 – 62 Moderadamente satisfecho = 63 – 98 Satisfecho = 99 – 135

Anexo 5 Confiabilidad

VARIABLE TRABAJO REMOTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	49

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	193,3000	167,379	,474	,895
VAR00002	193,1500	168,450	,306	,896
VAR00003	193,6000	166,147	,286	,896
VAR00004	193,1500	165,292	,560	,893
VAR00005	193,2500	166,513	,512	,894
VAR00006	193,3500	168,450	,420	,895
VAR00007	193,3500	163,818	,430	,894
VAR00008	193,2000	166,484	,484	,894
VAR00009	193,2500	167,461	,428	,895
VAR00010	193,5000	165,211	,416	,894
VAR00011	193,7000	167,695	,340	,895
VAR00012	193,4000	161,411	,661	,891
VAR00013	193,2500	168,092	,293	,896
VAR00014	193,1500	163,818	,680	,892
VAR00015	193,1500	166,239	,483	,894
VAR00016	193,3000	171,589	,076	,898
VAR00017	193,1500	166,555	,458	,894
VAR00018	193,7000	168,958	,135	,899
VAR00019	193,2000	165,011	,608	,893
VAR00020	193,3000	167,589	,454	,895

Fuente: Aplicativo SPSS versión 25.0

VARIABLE: SATISFACIÓN LABORAL DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	27

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	101,0000	86,000	,401	,839
VAR00002	101,1000	83,884	,405	,838
VAR00003	101,0000	82,105	,452	,836
VAR00004	100,8000	85,853	,198	,846
VAR00005	101,0500	80,366	,633	,830
VAR00006	100,9500	81,524	,619	,831
VAR00007	100,9000	80,095	,645	,829
VAR00008	101,3500	83,608	,548	,834
VAR00009	100,6000	86,042	,431	,839
VAR00010	102,1000	83,042	,281	,845
VAR00011	102,3500	79,608	,433	,838
VAR00012	103,0500	88,261	,110	,847
VAR00013	101,6500	86,239	,255	,843
VAR00014	102,0000	83,053	,339	,841
VAR00015	101,9000	79,989	,523	,833
VAR00016	100,7000	86,326	,286	,842
VAR00017	100,5000	90,579	-,044	,848
VAR00018	101,3500	83,082	,522	,834
VAR00019	101,4000	82,779	,602	,833
VAR00020	101,4500	82,471	,615	,832

Fuente: Aplicativo SPSS versión 25.0

Anexo 6 Certificados de validación de experto de los instrumentos



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL LA VARIABLE TRABAJO REMOTO DOCENTE

N°	DIMENSIONES - INDICADORES - ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Adecuación o adaptación de actividades y/o generación de material complementario.								
1.	Conozco y comprendo las características individuales y sociales de mis estudiantes para la realización de la adecuación o adaptación de mi planificación	X		X		X		
2.	Conozco y comprendo las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.	X		X		X		
3.	Conozco y comprendo las características de mis estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
4.	Tengo el conocimiento suficiente sobre el/las área(s) curricular(es) que enseño.	X		X		X		
5.	Contextualizo las experiencias de aprendizaje de "Aprendo en Casa" considerando la identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		
6.	Adapto las actividades de las experiencias de aprendizaje considerando las características especiales de mis estudiantes.	X		X		X		
7.	Mis contenidos y actividades planificadas responden al desarrollo de las competencias.	X		X		X		
8.	Elaboro material complementario de acuerdo a la realidad tecnológica y contextual de mis estudiantes.	X		X		X		
9.	La temática de mi material complementario está relacionada con los contenidos de la estrategia "Aprendo en Casa"	X		X		X		
10.	La plataforma de "Aprendo en Casa" me permite trabajar con los temas y/o contenidos en el tiempo oportuno para realizar mis materiales complementarios.	X		X		X		
11.	Cuento con los temas y/o recursos necesarios para la realización de materiales complementarios.	X		X		X		
12.	Los materiales complementarios que elaboro tienen relación con los desafíos y retos de la experiencia de aprendizaje.	X		X		X		
13.	Conozco y utilizo recursos tecnológicos de apoyo para la realización de mi material complementario.	X		X		X		
Dimensión 2: Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje								
14.	Al acompañar a mis estudiantes utilizo diversas estrategias que favorecen el enriquecimiento del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
15.	Cuando acompaño a mis estudiantes tomo como punto de partida sus necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
16.	Las actividades de aprendizaje están orientadas al desarrollo de competencias en relación a los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
17.	Absuelvo dudas respecto al tema tratado propiciando el razonamiento, pensamiento crítico y creatividad.	X		X		X		
18.	Los recursos educativos que utilizo en la realización del acompañamiento son los adecuados para el logro de las competencias curriculares del área.	X		X		X		
19.	Demuestro seguridad en la interacción y dominio del tema de aprendizaje.	X		X		X		
20.	Semanalmente cumplo con realizar el acompañamiento pedagógico a gran cantidad de mis estudiantes.	X		X		X		
21.	Tengo problemas de inasistencia estudiantil que no me permite desarrollar el acompañamiento pedagógico	X		X		X		
22.	Promuevo un ambiente virtual acogedor en el proceso de acompañamiento respetando la diversidad de ritmos y estilos de aprendizaje.	X		X		X		
23.	Genero relaciones de respeto y cooperación en torno a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
24.	Propicio la reflexión sobre el valor y sentido de los aprendizajes.	X		X		X		
25.	Utilizo normas de convivencia en el desarrollo mis sesiones.	X		X		X		
Dimensión 3: Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes.								
26.	Reviso las evidencias y/o producciones de todos mis estudiantes.	X		X		X		
27.	El tiempo es adecuado para la revisión de evidencias de mis estudiantes.	X		X		X		
28.	Las evidencias enviadas por mis estudiantes son legibles y me permiten valorar el logro esperado.	X		X		X		
29.	El recurso tecnológico que uso me permite realizar una adecuada revisión de las evidencias de mis estudiantes.	X		X		X		
30.	Puedo identificar el nivel actual en el que se encuentran mis estudiantes respecto a las competencias, gracias al cumplimiento y envío de evidencias.	X		X		X		
Dimensión 4: Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.								
31.	Cuento con un horario establecido para la revisión de evidencias.	X		X		X		
32.	Valoro los avances y logros de mis estudiantes de acuerdo al envío de sus evidencias.	X		X		X		
33.	Las producciones y/o evidencias que recibo, me permiten conocer el nivel de aprendizaje en que se encuentran todos mis estudiantes.	X		X		X		
34.	Mis estudiantes cuentan con las herramientas y/o recursos tecnológicos adecuados para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		
35.	Cuento con las evidencias y/o producciones para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		
36.	Cuento con un horario establecido para realizar la retroalimentación de mis estudiantes.	X		X		X		
37.	Las interacciones con mis estudiantes me permiten realizar la retroalimentación del aprendizaje.	X		X		X		
38.	Conozco las características de mi estudiante para la retroalimentación de aprendizaje.	X		X		X		
39.	Brindo información a partir de la identificación de procesos y aspectos que requieren atención oportuna, retroalimentando a todos mis estudiantes que lo necesitan.	X		X		X		
40.	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.								
41.	Asisto a las reuniones colegiadas planificadas por mi Institución Educativa.	X		X		X		
42.	Expreso con libertad mis ideas y propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicio educativo con respecto al desarrollo de la estrategia "Aprendo en Casa"	X		X		X		
43.	Cuento con recursos tecnológicos e internet que me ayuda interactuar en la hora de trabajo colegiado.	X		X		X		
44.	Participo en la planificación, ejecución y evaluación de los instrumentos de Gestión (PEI, PCI, PAT y RI), planes de mejora continua y otros documentos de alcance administrativo y educativo.	X		X		X		
45.	Demuestro puntualidad al participar en el trabajo colegiado.	X		X		X		
46.	Asisto más de 2 horas por semana al trabajo colegiado.	X		X		X		
47.	El trabajo remoto docente me permite desarrollar los cursos virtuales en Perú Educa, que permite desarrollar mi formación y desarrollo profesional.	X		X		X		
48.	El trabajo remoto docente me permite desarrollar los cursos virtuales brindadas por diversas instituciones públicas y/o privadas, que contribuyen en mi formación y desarrollo personal.	X		X		X		
49.	El trabajo colegiado me permite desarrollar habilidades para mi beneficio profesional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317
Lima, 30 de noviembre del 2021 Especialidad del validador: Metodólogo - Temático

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Lima, 30 de noviembre del 2021

Especialidad del validador: Metodólogo - Temático



Dennis Fernando Jaramillo Ostos
Catedrático Universitario

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL LA VARIABLE TRABAJO REMOTO DOCENTE

N°	DIMENSIONES - INDICADORES - ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Adecuación o adaptación de actividades y/o generación de material complementario.								
1.	Conozco y comprendo las características individuales y sociales de los estudiantes para la realización de la adecuación o adaptación de mi planificación	X		X		X		
2.	Conozco y comprendo las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
3.	Conozco y comprendo las características de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
4.	Tengo el conocimiento suficiente sobre el/las área(s) curricular(es) que enseño.	X		X		X		
5.	Contextualizo las experiencias de aprendizaje de "Aprendo en Casa" considerando la identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		
6.	Adapto las actividades de las experiencias de aprendizaje considerando las características especiales de los estudiantes.	X		X		X		
7.	Las actividades planificadas responden al desarrollo de las competencias.	X		X		X		
8.	Elaboro material complementario de acuerdo a la realidad tecnológica y contextual de los estudiantes.	X		X		X		
9.	El material complementario está relacionada con los contenidos de la estrategia "Aprendo en Casa"	X		X		X		
10.	La plataforma de "Aprendo en Casa" permite trabajar las actividades y elaborar los materiales complementarios en el tiempo oportuno.	X		X		X		
11.	Cuento con los recursos necesarios para la realización de materiales complementarios.	X		X		X		
12.	Los materiales complementarios que elaboro tienen relación con los desafíos y retos de la situación de aprendizaje.	X		X		X		
13.	Conozco y utilizo recursos tecnológicos de apoyo para la realización de material complementario como Whatsapp, Telegram, Meet, Zoom, Classroom, entre otros.	X		X		X		
Dimensión 2: Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje								
14.	Al acompañar a estudiantes utilizo diversas estrategias que favorecen el enriquecimiento del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
15.	Cuando acompaño a los estudiantes tomo como punto de partida sus necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
16.	Las actividades de aprendizaje están orientadas al desarrollo de competencias en relación a los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
17.	Absuelvo dudas respecto actividades de aprendizajes realizadas propiciando el razonamiento, pensamiento crítico y creatividad.	X		X		X		
18.	Los recursos virtuales (llamadas telefónicas, videollamadas, mensajes de texto, mensajes de audio, etc) que utilizo en la realización del acompañamiento son los adecuados para el logro de las competencias curriculares del área.	X		X		X		
19.	Demuestro seguridad en la interacción y dominio del tema de aprendizaje.	X		X		X		
20.	Cumplo con realizar el acompañamiento pedagógico a los estudiantes.	X		X		X		
21.	Tengo problemas de inasistencia estudiantil que no permite desarrollar el acompañamiento pedagógico	X		X		X		
22.	Promuevo un ambiente virtual acogedor en el proceso de acompañamiento respetando la diversidad de ritmos y estilos de aprendizajes.	X		X		X		
23.	Genero relaciones de respeto y cooperación en torno a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
24.	Propicio la reflexión sobre el valor y sentido de los aprendizajes.	X		X		X		
25.	Utilizo normas de convivencia en el desarrollo las sesiones.	X		X		X		
Dimensión 3: Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes.								
26.	Reviso las evidencias y/o producciones de todos los estudiantes.	X		X		X		
27.	El tiempo es adecuado para la revisión de evidencias de los estudiantes.	X		X		X		
28.	Las evidencias enviadas por los estudiantes son legibles y permiten valorar el logro esperado.	X		X		X		
29.	El recurso tecnológico (google form, paint, word, videos, audios, mensajes, etc.) que uso permite realizar una adecuada revisión de las evidencias de los estudiantes.	X		X		X		
30.	Puedo identificar el nivel en el que se encuentran los estudiantes respecto a las competencias, gracias al cumplimiento y envío de evidencias.	X		X		X		
31.	Cuento con un horario establecido para la revisión de evidencias.	X		X		X		
32.	Valoro los avances y logros de los estudiantes de acuerdo al envío de sus evidencias.	X		X		X		
33.	Las producciones y/o evidencias que recibo, permiten conocer el nivel de aprendizaje en que se encuentran los	X		X		X		

34.	Los estudiantes cuentan con las herramientas y/o recursos tecnológicos (teléfonos inteligentes, tablets, computadoras, otros) adecuados para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		
35.	Cuento con las evidencias y/o producciones para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		
36.	Cuento con un horario establecido para realizar la retroalimentación de los estudiantes.	X		X		X		
37.	Las interacciones con los estudiantes permiten realizar la retroalimentación del aprendizaje.	X		X		X		
38.	Conozco las características de los estudiantes para la retroalimentación de aprendizaje.	X		X		X		
39.	Brindo información a partir de la identificación de procesos y aspectos que requieren atención oportuna, retroalimentando a los estudiantes que lo necesiten.	X		X		X		
40.	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada de cada estudiante.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.								
41.	Participo a las reuniones colegiadas planificadas por la Institución Educativa.	X		X		X		
42.	Expreso con libertad ideas y propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicio educativo con respecto al desarrollo de la estrategia "Aprendo en Casa"	X		X		X		
43.	Cuento con recursos tecnológicos (teléfonos inteligentes, tablets, computadoras, otros) e internet que ayuda a interactuar en la hora de trabajo colegiado.	X		X		X		
44.	Participo en la planificación, ejecución y evaluación de los instrumentos de Gestión (PEI, PCI, PAT y RI), planes de mejora continua y otros documentos de alcance administrativo y educativo.	X		X		X		
45.	Demuestro puntualidad al participar en el trabajo colegiado.	X		X		X		
46.	Asisto más de 2 horas por semana al trabajo colegiado.	X		X		X		
47.	El trabajo remoto docente permite desarrollar los cursos virtuales en Perú Educa ayudan a mejorar mi formación y desarrollo profesional.	X		X		X		
48.	El trabajo remoto docente permite desarrollar cursos virtuales brindados por instituciones públicas y/o privadas, que contribuyen en mi formación y desarrollo personal.	X		X		X		
49.	El trabajo colegiado permite desarrollar habilidades para mejorar profesionalmente.	X		X		X		

Observaciones: Precisar si hay suficiencia o insuficiencia: **Si existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Santa María Relaiza Héctor Raúl DNI: 09904625

Especialidad del Validador: Especialidad Ciencia Sociales - Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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



Dr. Santa María Relaiza Héctor Raúl
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

09904625

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

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

Observaciones: Precisar si hay suficiencia o insuficiencia: **Si existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Santa María Relaiza Héctor Raúl DNI: 09904625

Especialidad del Validador: Especialidad Ciencia Sociales - Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

09904625

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL LA VARIABLE TRABAJO REMOTO DOCENTE

N°	DIMENSIONES - INDICADORES - ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Adecuación o adaptación de actividades y/o generación de material complementario.								
1.	Conozco y comprendo las características individuales y sociales de los estudiantes para la realización de la adecuación o adaptación de mi planificación	X		X		X		
2.	Conozco y comprendo las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
3.	Conozco y comprendo las características de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
4.	Tengo el conocimiento suficiente sobre el/las área(s) curricular(es) que enseño.	X		X		X		
5.	Contextualizo las experiencias de aprendizaje de "Aprendo en Casa" considerando la identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		
6.	Adapto las actividades de las experiencias de aprendizaje considerando las características especiales de los estudiantes.	X		X		X		
7.	Las actividades planificadas responden al desarrollo de las competencias.	X		X		X		
8.	Elaboro material complementario de acuerdo a la realidad tecnológica y contextual de los estudiantes.	X		X		X		
9.	El material complementario está relacionada con los contenidos de la estrategia "Aprendo en Casa"	X		X		X		
10.	La plataforma de "Aprendo en Casa" permite trabajar las actividades y elaborar los materiales complementarios en el tiempo oportuno.	X		X		X		
11.	Cuento con los recursos necesarios para la realización de materiales complementarios.	X		X		X		
12.	Los materiales complementarios que elaboro tienen relación con los desafíos y retos de la situación de aprendizaje.	X		X		X		
13.	Conozco y utilizo recursos tecnológicos de apoyo para la realización de material complementario como Whatsapp, Telegram, Meet, Zoom, Classroom, entre otros.	X		X		X		
Dimensión 2: Acompañamiento del estudiante en sus experiencias de aprendizaje								
14.	Al acompañar a estudiantes utilizo diversas estrategias que favorecen el enriquecimiento del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
15.	Cuando acompaño a los estudiantes tomo como punto de partida sus necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
16.	Las actividades de aprendizaje están orientadas al desarrollo de competencias en relación a los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
17.	Absuelvo dudas respecto actividades de aprendizajes realizadas propiciando el razonamiento, pensamiento crítico y creatividad.	X		X		X		
18.	Los recursos virtuales (llamadas telefónicas, videollamadas, mensajes de texto, mensajes de audio, etc) que utilizo en la realización del acompañamiento son los adecuados para el logro de las competencias curriculares del área.	x		x		x		
19.	Demuestro seguridad en la interacción y dominio del tema de aprendizaje.	X		X		X		
20.	Cumpro con realizar el acompañamiento pedagógico a los estudiantes.	X		X		X		
21.	Tengo problemas de inasistencia estudiantil que no permite desarrollar el acompañamiento pedagógico	X		X		X		
22.	Promuevo un ambiente virtual acogedor en el proceso de acompañamiento respetando la diversidad de ritmos y estilos de aprendizajes.	X		X		X		
23.	Genero relaciones de respeto y cooperación en torno a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
24.	Propicio la reflexión sobre el valor y sentido de los aprendizajes.	X		X		X		
25.	Utilizo normas de convivencia en el desarrollo las sesiones.	X		X		X		
Dimensión 3: Revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes.								
26.	Reviso las evidencias y/o producciones de todos los estudiantes.	X		X		X		
27.	El tiempo es adecuado para la revisión de evidencias de los estudiantes.	X		X		X		
28.	Las evidencias enviadas por los estudiantes son legibles y permiten valorar el logro esperado.	X		X		X		
29.	El recurso tecnológico (google form, paint, word, videos, audios, mensajes, etc.) que uso permite realizar una adecuada revisión de las evidencias de los estudiantes.	X		X		X		
30.	Puedo identificar el nivel en el que se encuentran los estudiantes respecto a las competencias, gracias al cumplimiento y envío de evidencias.	X		X		X		
31.	Cuento con un horario establecido para la revisión de evidencias.	X		X		X		
32.	Valoro los avances y logros de los estudiantes de acuerdo al envío de sus evidencias.	X		X		X		
33.	Las producciones y/o evidencias que recibo, permiten conocer el nivel de aprendizaje en que se encuentran los	X		X		X		

34.	Los estudiantes cuentan con las herramientas y/o recursos tecnológicos (teléfonos inteligentes, tablets, computadoras, otros) adecuados para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		
35.	Cuento con las evidencias y/o producciones para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		
36.	Cuento con un horario establecido para realizar la retroalimentación de los estudiantes.	X		X		X		
37.	Las interacciones con los estudiantes permiten realizar la retroalimentación del aprendizaje.	X		X		X		
38.	Conozco las características de los estudiantes para la retroalimentación de aprendizaje.	X		X		X		
39.	Brindo información a partir de la identificación de procesos y aspectos que requieren atención oportuna, retroalimentando a los estudiantes que lo necesiten.	X		X		X		
40.	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada de cada estudiante.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.								
41.	Participo a las reuniones colegiadas planificadas por la Institución Educativa.	X		X		X		
42.	Expreso con libertad ideas y propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicio educativo con respecto al desarrollo de la estrategia "Aprendo en Casa"	X		X		X		
43.	Cuento con recursos tecnológicos (teléfonos inteligentes, tablets, computadoras, otros) e internet que ayuda a interactuar en la hora de trabajo colegiado.	X		X		X		
44.	Participo en la planificación, ejecución y evaluación de los instrumentos de Gestión (PEI, PCI, PAT y RI), planes de mejora continua y otros documentos de alcance administrativo y educativo.	X		X		X		
45.	Demuestro puntualidad al participar en el trabajo colegiado.	X		X		X		
46.	Asisto más de 2 horas por semana al trabajo colegiado.	X		X		X		
47.	El trabajo remoto docente permite desarrollar los cursos virtuales en Perú Educa ayudan a mejorar mi formación y desarrollo profesional.	X		X		X		
48.	El trabajo remoto docente permite desarrollar cursos virtuales brindados por instituciones públicas y/o privadas, que contribuyen en mi formación y desarrollo personal.	X		X		X		
49.	El trabajo colegiado permite desarrollar habilidades para mejorar profesionalmente.	X		X		X		

Observaciones: Precisar si hay suficiencia o insuficiencia: **Si existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Santa María Relaiza Héctor Raúl DNI: 09904625

Especialidad del Validador: Especialidad Ciencia Sociales - Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

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

Observaciones: Precisar si hay suficiencia o insuficiencia: **Si existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Santa María Relaiza Héctor Raúl DNI: 09904625

Especialidad del Validador: Especialidad Ciencia Sociales - Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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



[Handwritten Signature]
Mg. Manuel H. Vázquez Hernández
 SUB DIRECTOR
 I.E. BANDERA DE LA PAZ

Anexo 7 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Trabajo Remoto	,136	74	,002	,940	74	,002
V2: Satisfacción Laboral	,049	74	,200*	,987	74	,628

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Aplicativo SPSS versión 0,25

Leyenda:

Normal >0,05 (paramétrica)

No normal <0,05 (no paramétrica)

Según los resultados el valor de significancia de la variable trabajo remoto es $0,002 < 0,05$ y el valor de significancia de la variable satisfacción laboral es $0,200 > 0,05$; por consiguiente, se aplica la correlación no paramétrica y al ser más de 50 individuos se utiliza al Rho de Spearman.

Variable satisfacción laboral

Nº	Género		Satisfacción extrínseca													Satisfacción intrínseca														
	Sexo	Edad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	M	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	M	46	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	
3	F	51	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	1		
4	F	46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	4	4	5	
5	M	44	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	2	3	3	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	
6	F	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	M	51	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
8	M	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	F	42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	5	
10	F	46	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	F	56	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	2	1	5	1	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	
12	M	51	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	1	1	4	2	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	
13	F	34	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
14	F	32	4	4	4	3	4	3	3	3	1	2	1	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	F	55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	1	4	2	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	
16	M	40	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
17	M	53	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	F	38	4	5	3	5	4	4	4	5	4	2	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	
19	F	46	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
20	M	55	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	1	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	
21	M	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	
22	F	46	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	M	54	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	2	2	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	
24	M	43	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
25	F	62	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	
26	M	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
27	M	48	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	F	43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	
29	F	42	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	
30	M	47	2	2	4	4	2	2	4	2	5	2	2	2	5	4	2	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	M	47	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	M	40	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	
33	F	48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
34	M	58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	F	53	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	F	47	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	F	48	5	4	5	4	4	5	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	F	58	4	2	4	5	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	F	54	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	F	43	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	F	60	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	
42	M	36	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
43	F	35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
44	M	42	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
45	F	40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
46	M	40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	
47	F	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
48	F	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	
49	F	49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
50	M	40	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	4	4	4	3	5	2	5	2	4	5	2	
51	F	49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	F	54	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
53	M	53	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
54	M	57	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
55	F	48	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	2	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
56	M	47	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
57	F	45	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
58	F	59	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
59	M	59	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	4
60	F	44	2	3	3	3	4	3	5	4	5	2	2	5	5	2	3	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	
61	F	39	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	
62	F	44	4	4	2	5	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	F	48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	F	34	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
65	F	51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4												

Anexo 9 Carta para aplicación de los instrumentos.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 9 de diciembre de 2021
Carta P. 1617-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

MAGISTER
HAMILTON ECHEVARRIA RODRIGUEZ
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5088 "HÉROES DEL PACÍFICO"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALIAGA ORDOÑEZ, NILTON CARLOS; identificado con DNI N° 20109205 y con código de matrícula N° 6000017939; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

TRABAJO REMOTO Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VENTANILLA - CALLAO, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ALIAGA ORDOÑEZ, NILTON CARLOS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Onimero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 9 de diciembre de 2021
Carta P. 1616-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

LICENCIADO
MOISÉS DAVID ÁLVARO QUINCHO
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5128 "SAGRADO CORAZÓN DE MARÍA"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALIAGA ORDOÑEZ, NILTON CARLOS; identificado con DNI N° 20109205 y con código de matrícula N° 6000017939; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

TRABAJO REMOTO Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VENTANILLA - CALLAO, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ALIAGA ORDOÑEZ, NILTON CARLOS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Onnmero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Anexo 10 Constancias de aplicación de instrumentos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Autorización

El que al final suscribe, Mg. MOISÉS DAVID ÁLVARO QUINCHO, director general de la Institución Educativa N° 5128 "Sagrado Corazón de María" De la UGEL Ventanilla.

Autorizo:

Al profesor Aliaga Ordoñez Nilton Carlos, a recabar información sobre el Trabajo Remoto y la Satisfacción Laboral docente de nuestra Institución Educativa N° 5128 "Sagrado Corazón de María" UGEL Ventanilla, con el fin de realizar su trabajo de investigación para la obtención del Grado de Maestro con Mención en Docencia y Gestión, en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Campus Lima Norte.

Se expide la autorización a petición del Mg. Ommero Trinidad Vargas jefe de la Escuela de Posgrado UCV Filial Lima – Campus Lima Norte

Ventanilla, 10 de diciembre del 2021



Lic. MOISÉS ALVARO QUINCHO
Director I.E. N° 5128 S.C.M.
DNI N° 86548509

Director de la I.E. N° 5128
Lic. Moisés D. ÁLVARO Q.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5088

"HÉROES DEL PACÍFICO"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Autorización

El que al final suscribe, Mg. Echeverría Rodríguez Hamilton, director de la Institución Educativa N° 5088 "HÉROES DEL PÁCÍFICO" De la UGEL Ventanilla.

Autorizo:

Al profesor Aliaga Ordoñez Nilton Carlos, a recabar información sobre el Trabajo Remoto y la Satisfacción Laboral docente de nuestra Institución Educativa N° 5088 "HÉROES DEL PÁCÍFICO" UGEL Ventanilla, con el fin de realizar su trabajo de investigación para la obtención del Grado de Maestro con Mención en Docencia y Gestión, en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Campus Lima Norte.

Se expide la autorización a petición del Mg. Ommero Trinidad Vargas jefe de la Escuela de Posgrado UCV Filial Lima – Campus Lima Norte

Ventanilla 10 de diciembre del 2021



HAMILTON ECHEVERRÍA RODRÍGUEZ
DIRECTOR