

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Solicito autorización para ejecución de proyecto de investigación.

Dra. Norka Belinda Ccori Toro
Directora de la Ugel el Collao – Ilave

Yo, Anali Rocio Queque Turpo, identificada con DNI N° 71040238, con domicilio Urb. Villa del Lago G -16 de la provincia de Puno. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que, habiendo culminado el estudio de posgrado en la Universidad Nacional Del Altiplano, solicito a usted permiso para la ejecución del trabajo de investigación sobre: “DESEMPEÑO DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESORAS DEL NIVEL INICIAL DEL ÁMBITO DE LA UGEL EL COLLAO - ILAVE”, lo cual consiste en recopilar información de la Especialista del nivel Inicial sobre el desempeño docente, con fines de investigación, anexo el acta de aprobación, un ejemplar del proyecto.

Agradecería mucho una copia del desempeño docente, los costos serán asumidas por la tesista de la EPG - UNA

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Acceder a mi petición

Atentamente.


Anali Rocio Queque Turpo
71040238



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



Ciudad Universitaria - Telefax (051) 369275 Apartado Postal 291

Puno, 24 de mayo del 2023

OFICIO N°0044 – 2023 – CI/SE-FCEDUC–UNAP

Señor (a):

QUEQUE TURPO ANALI ROCIO

Alumno(a) de la Segunda Especialidad en: **Psicología Educativa.**

Presente. -

ASUNTO : Comunica Autorización Oficial de Ejecución de Proyecto de Investigación

Por intermedio del presente me dirijo a usted, a fin de comunicarle que el Proyecto de Investigación titulado: PREDOMINIO DE LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PILCUYO DE LA UGEL EL COLLAO ILAVE, ha sido **APROBADO** por el respectivo jurado revisor y está autorizado para su ejecución a partir del **25/04/2023**, tal como se observa en el Dictamen del Jurado Revisor del Proyecto de Investigación. A partir de su autorización cuenta con un plazo mínimo de 02 meses y máximo de 02 años para su ejecución, siendo director(a) de tesis: **Dr. Fredy Sosa Gutierrez**, asesor(a) de tesis: **Dr. Fredy Sosa Gutierrez** y el jurado conformado por:

- Presidente : Dr. Wido Willam Condori Castillo
- 1er. Miembro : Dra. Katty Maribel Calderon Quino
- 2do. Miembro : M.Sc. Sara Farfan Cruz

Agradezco la atención que se sirva brindar al presente, y aprovecho la ocasión para expresarle los sentimientos de mi mayor estima personal.

Atentamente,



Firmado digitalmente por BERMEJO
PAREDES Saul FAU 20145486170
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.05.2023 12:59:58 -05:00

Dr. Saúl Bermejo Paredes
Coordinador de Investigación
Unidad de Segunda Especialidad
FCEDUC - UNA - PUNO

Cc.arch
SBP/rpcp

TÍTULO DEL PROYECTO

Desempeño docente y satisfacción laboral en profesoras del nivel inicial del ámbito de la Ugel El Collao - Ilave

AUTOR:

Lic. Anali Rocio Queque Turpo [Haga clic aquí para escribir texto.](#)

RESUMEN:

La presente investigación sobre el desempeño docente y satisfacción laboral en profesoras del nivel inicial del ámbito de la UGEL El Collao – Ilave, tiene como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio. Dicha investigación responde a un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, el cual se enmarca dentro del diseño correlacional. La muestra de estudio la conforman los miembros de distintas Instituciones Educativas del Nivel Inicial. La técnica a emplear para la primera variable será la observación y su instrumento es la Ficha de Monitoreo al Desempeño Docente (FMDD), para la segunda variable es la encuesta tipo Likert Escala de Satisfacción Laboral (SL, en adelante). La prueba estadística a utilizar será la inferencial y descriptiva a través del paquete estadístico SPSS versión 25, el cual determinará la relación entre las variables, en el que se pretende demostrar la existencia de la vinculación entre las variables de estudio.

Palabras clave:

Evaluación, desempeño docente, satisfacción laboral, materiales, pedagogía, aprendizaje

ABSTRACT:

The present research on teaching performance and job satisfaction in initial level teachers in the area of UGEL El Collao – Ilave, aims to determine the relationship between the study variables. This research responds to a quantitative, non-experimental approach, which is framed within the correlational design. The study sample is made up of members of different Initial Level Educational Institutions. The technique to be used for the first variable will be observation and its instrument is the Teacher Performance Monitoring Sheet (FMDD), for the second variable it is the Likert-type survey of Job Satisfaction Scale (SL, hereinafter). The statistical test to be used will be the inferential and descriptive test through the SPSS version 25 statistical package, which will determine the relationship between the variables, in which the aim is to demonstrate the existence of the link between the study variables.

Keywords:

Evaluation, teacher performance, job satisfaction, materials, pedagogy, learning

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En el contexto mundial las iniciativas en torno a la calidad educativa están referidas al desempeño docente, estos constituyen uno de los agentes importantes en los procesos de enseñanza aprendizaje. Las maestras catalizan el acto educativo, de ellos depende la sociedad a la que se aspira en una realidad determinada. Reflexionar e investigar la satisfacción de su práctica pedagógica, naturalmente podría influir en el viraje y los resultados de la educación. En México en el estudio desarrollado por Ardiles, Alva, & Oseda (2022), se evidenció que un 20.5% de los docentes manifiestan sentir indecisión en cuanto a su motivación, mientras que un 54.5% están de acuerdo en sentirse motivado. Por otra parte, en el estudio de Zlata & Angélica (2018), evidenció que existe una relación inversa entre el grado de percepción de emociones y el desempeño docente, particularmente marcada en mujeres. Sin embargo, el nivel de educación formal se relaciona positivamente con el desempeño. Además, a medida que aumenta la experiencia docente, también se incrementa el bienestar y la empatía de los profesores. Estos hallazgos destacan la importancia de considerar tanto las habilidades emocionales como la formación y la experiencia al evaluar y mejorar el desempeño docente.

A nivel nacional, el problema del desempeño docente en el Perú es multifacético y está influenciado por diversos factores. Uno de los principales problemas es la falta de formación y capacitación continua. Muchos docentes no reciben actualizaciones pedagógicas necesarias para adaptarse a nuevas metodologías y tecnologías educativas. Además, las condiciones laborales, incluyendo salarios bajos y falta de recursos en las escuelas, afectan la motivación y eficiencia de los maestros. Otro factor crítico es la evaluación del desempeño docente. Las evaluaciones existentes no siempre reflejan el verdadero impacto del docente en el aprendizaje de los estudiantes y pueden ser percibidas como injustas o punitivas. Asimismo, hay un déficit en la infraestructura educativa, escasos materiales didácticos, lo que dificulta la implementación de una enseñanza de calidad. Finalmente, el contexto socioeconómico y cultural de muchas regiones del Perú, donde la pobreza y la desigualdad son prevalentes, tal es así el caso de la región Puno que ocupa el cuarto lugar en pobreza siendo un aspecto que complica aún más la labor docente y limita las oportunidades de aprendizaje efectivo para los estudiantes. Estos problemas estructurales requieren una intervención integral y sostenida para mejorar el desempeño docente en el país.

De otra parte, la satisfacción laboral docente en el país enfrenta problemas significativos debido a salarios bajos, condiciones laborales precarias y falta de recursos educativos dificultan la enseñanza efectiva. Además, la falta de oportunidades de desarrollo profesional

y la percepción de evaluaciones injustas desmotivan a los docentes. La burocracia en la administración educativa también contribuye al desgaste profesional. Estas condiciones adversas no solo afectan la motivación y bienestar de los maestros, sino que también impactan negativamente en la calidad educativa que pueden ofrecer a sus estudiantes.

Según el estudio realizado por Díaz, Valderrama, Merino, Nuñez, & Cuba (2022), en sus resultados encontró que el 79% de los docentes presentaron una satisfacción laboral media, además, el 6% presentaron satisfacción laboral baja. Por otro lado, según la cultura organización, se evidenció que el 80% de los docentes presentaron satisfacción media, denotando que si la cultura organizacional se mejorará de igual manera lo haría la satisfacción laboral. Asimismo, en Lima, Cabrera (2020), realizó un estudio donde se evidenció que el 13.30% de los docentes presentaron bajo nivel de satisfacción, y el 86.70% reflejaron nivel de satisfacción regular. En Trujillo Salazar & Tamay (2021), reveló que el 50% de los docentes se localizan en el nivel en proceso, lo cual no es adecuado para el desempeño docente, denotando que es necesaria la implementación de estrategias y programas de capacitación para la mejora del desempeño docente.

A nivel local, en Puno Huanca (2018), según los resultados encontrados en la dimensión organizacional, se observó que el 64% de los docentes participan en el diseño de su trabajo, el 57% cuentan con un plan de trabajo, el 64% participan en programas de perfeccionamiento, y el 36% reciben asesoramiento y apoyo de expertos por parte del ente regional.

Por otro lado, Tapia (2019), en Paucarcolla evidenció que la gran mayoría de los docentes presentan una satisfacción laboral media, en cuanto a las condiciones de entorno físico, la participación en las decisiones, el ambiente laboral.

Por ello el trabajo se enfoca en esclarecer la vinculación existente entre el desempeño docente y la satisfacción laboral a partir de los instrumentos oficiales de gestión con el que el MINEDU evalúa la puesta en común del desempeño de los profesores en la educación básica. Estos resultados son poco visibles en la academia y es fundamental conocerlos para reflexionar lo que ocurre entorno a sus dimensiones. Por ello, La investigación pretende responder a los siguientes cuestionamientos, como problema general ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en las profesoras del nivel inicial de la UGEL El Collao? y las preguntas específicas serán las siguientes:

- ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la significación de tarea en los docentes del nivel de la UGEL El Collao?
- ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao?

- ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao?
- ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión beneficios económicos en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao?

II. JUSTIFICACIÓN

La investigación surge ante la necesidad de conocer el desempeño docente según la FMDD propuesta por el MINEDU y Satisfacción Laboral (SL). Obtener la información respecto a las variables de estudio ayudará a describir el modo en que éstas se relacionan entre las variables. Lo cual permitirá identificar puntos críticos entorno a los componentes de estudio y las dimensiones que se asumen, al mismo tiempo permitirá proponer estrategias para el buen desenvolvimiento en el aula para con los niños del nivel inicial.

La presente investigación se ejecutará con las docentes del nivel inicial que pertenecen a la UGEL El Collao, cuyas instituciones evalúan el desempeño docente en distintos ámbitos (urbano, periferias y rural) de las redes educativas. La investigación al determinar la relación entre variables, permitirá determinar el nivel de desempeño docente para discutir propuestas de mejora en su práctica docente y en consecuencia los niños desarrollen habilidades que se ofrecen en ambos ciclos para que alcancen niveles altos de aprendizaje.

Relacionar estas variables es crucial por varias razones. Teóricamente, proporcionará una comprensión integral de cómo el bienestar y la motivación de los docentes influyen en la eficiencia educativa. Este vínculo puede fundamentar teorías sobre la motivación laboral y su impacto en el rendimiento profesional. Metodológicamente, analizará ambas variables, que permitirá desarrollar instrumentos de medición más precisos y completos, capaces de captar la complejidad de la dinámica educativa. Esto facilita la identificación de factores específicos que afectan tanto la satisfacción como el desempeño, ofreciendo una base sólida para intervenciones efectivas.

Desde el punto de vista pedagógico, permitirá comprender la relación esencial, para diseñar políticas educativas y programas de desarrollo profesional que no solo mejoren las competencias docentes, sino que también incrementen su satisfacción laboral. Al hacerlo, se promueve un ambiente educativo más positivo y productivo, beneficiando tanto a los docentes como a los niños y niñas, y elevando la calidad de la educación en general.

Por último, el estudio sobre el desempeño docente y la satisfacción laboral radica en la necesidad de comprender cómo estos factores influyen en la calidad de la educación y el bienestar de los profesionales. Investigar esta relación ayudará a diseñar estrategias de mejora y políticas educativas efectivas, promoviendo un ambiente laboral saludable y un rendimiento óptimo en el aula. En resumen, este estudio busca generar conocimiento científico para mejorar la educación y el bienestar de los docentes.

III. HIPÓTESIS

Existe relación directa entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao.

IV. OBJETIVOS

Objetivo General:

Determinar la relación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao

Objetivos Específicos:

- Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la significación de tarea en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao.
- Determinar la relación que existe entre desempeño docente y las condiciones de trabajo en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao.
- Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el reconocimiento personal y/o social en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao.
- Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión beneficios económicos del nivel inicial de la UGEL El Collao.

V. ANTECEDENTES

A nivel nacional se han encontrado algunos trabajos que tienen que ver de manera directa o indirecta con las variables de estudio. A continuación, presentamos investigaciones que fueron seleccionados por la naturaleza e importancia para el propósito de la presente investigación.

Según Rojas (2019), en su tesis de maestría “Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores,

2018” que tuvo como objetivo determinar la relación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral, debido a como indica, es un problema ignorado por las autoridades educativas, la metodología empleada es de enfoque cuantitativo, de tipo básico, se enmarca dentro del diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, ultimando un cuestionario con una muestra de 133 docentes de los 202 docentes de educación inicial de la UGEL 01, el estadístico de prueba es el rho de Spearman, los resultados muestran que existe una relación directa y moderada entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores, con estadístico rho de Spearman de 0.498. concluyendo así que para un nivel de significancia del 1%, mientras más altos sean los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente, la satisfacción laboral también será alta, la investigación tiene un aporte en la toma de decisiones para evaluar el desempeño docente.

Asimismo, Quisocala (2023) en su tesis de maestría “Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022”, que tuvo como objetivo liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho, se empleó una metodología del tipo básica de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y correlacional. Se desarrollo una encuesta que involucra 2 módulos para una muestra conformada por 74 docentes, se validaron los datos de la encuesta a través de un estadístico Alpha de Cronbach, los resultados evidencian. La conclusión a la que arribó la investigación señala que; hay una relación directa y moderada entre el liderazgo y directivo docente con estadístico de correlación $r = 0.65$. El aporte de la investigación responde a la necesidad de mostrar mejoras en el desempeño docente.

Por otra parte, Graus (2023) en su trabajo de tesis “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque” cuyo objetivo fue identificar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque, la metodología del tipo básica de diseño no experimental correlacional y de corte transversal con una muestra de 41 docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque, seleccionados por accesibilidad, con un estadístico de prueba rho de Spearman, los resultados de la investigación indican que el 27% de los maestros calificaron la variable de satisfacción laboral como alto, el 39% como regular y el 34% restante como bajo, con respecto al compromiso organizacional, el 22% manifestó un nivel alto, el 41% un nivel regular y el 37% restante un nivel bajo; se encontró una relación

significativa entre las variables con un coeficiente de correlación rho de Spearman positivo moderado de 0,423. Se concluye que existe una relación positiva media entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque.

Según Gutierrez y Orosco, (2023) en su tesis de investigación “Engagement y satisfacción laboral en docentes del distrito de Pichari, 2022” con el objetivo de determinar si existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral en docentes del distrito de Pichari, empleando una metodología de estudio tipo básico no experimental, de nivel correlacional, con una muestra de 238 maestros aplicandoles la prueba de Utrecht de Engagement y la escala de satisfacción laboral desarrollada por Sofia Palma, el estadístico de prueba es el rho de Spearman, de acuerdo a los resultados la variables de engagement y satisfacción laboral no tienen correlación significativa. En conclusión, se evidencio que no existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral. Por lo tanto, mientras los docentes del distrito de Pichari no desarrollen estas variables, afectará su desempeño laboral en la institución educativa.

En otro estudio de investigación, Fidel y Álvarez (2023) en su artículo “El Desempeño docente y su influencia en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia” con el propósito de determinar la influencia del desempeño docente en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 80822 – Santa María de la Esperanza, provincia de Trujillo, Perú, en tiempos de pandemia, la metodología del estudio presenta enfoque cuantitativo, con alcance explicativo, diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional causal, con una muestra de 50 docentes compuesto por 21 educadores de nivel primario y 29 de nivel secundario, el estadístico de prueba es la correlación de Pearson, los resultados del estudio identificaron que relación e influencia del desempeño docente en la satisfacción laboral del mismo fue de $r = 0.48$. Concluyendo el efecto de la primera variable general en la variable dependiente del estudio. Se recomienda la aplicación de un programa de desempeño docente y sus elementos para conseguir la identificación y el placer laboral.

Según García (2021) en su tesis de maestría “Niveles de la evaluación del desempeño docente (rúbricas de observación) en educación primaria, 2019” que tuvo como objetivo describir el nivel de desempeño docente en una institución pública y privada de educación primaria, a través de una metodología enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo con diseño no experimental con una muestra de 55 docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, empleando la observación para la recolección de datos para realizar un análisis de

carácter comparativo usando como medición las rubricas de aprendizaje, los resultados indican que los docentes de la I.E. N.º 7209 lograron un mejor desempeño con un 53% satisfactorio, mientras que en la I.E. privada Santiago Apóstol, el nivel fue en proceso, con un 86%. En ninguno de los casos se alcanzó el nivel destacado (nivel IV). Llegando a la conclusión, que de acuerdo a las rubricas de aprendizaje, el desempeño docente presenta un pequeño nivel de deficiencia en las instituciones. Los resultados de este estudio revelan la necesidad de realizar investigaciones que aportan al tema para contribuir al desarrollo óptimo del desempeño docente y construir una cultura evaluativa que permita ver la evaluación docente como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional.

Por otro lado, Valero et al. (2022) en artículo de investigación “Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar” cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de Espinar en el departamento de Cusco, aplicando una metodología de tipo no experimental con un diseño correlacional explicativo, la muestra de estudio estuvo conformada por los profesores que integran la institución en un total de 19, con el estadístico de prueba chi-cuadrado de Pearson, en donde los resultados mostraron que existe una estrecha relación y alto grado de dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Llegando a la conclusión que existe una estrecha relación y alto grado de dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores.

A nivel regional y local se han encontrado los siguientes trabajos de nivel de maestría y doctoral

En este ámbito, Sardón y Sardón, (2018) en su artículo de investigación “Estilos de manejo de conflictos y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria” cuyo objetivo es determinar la influencia de los estilos de manejo de conflictos del directos en el desempeño docente. A través de una metodología donde el tipo de investigación fue básico, con un diseño no experimental transeccional correlacional de causa y efecto, el estadístico de prueba fue la Chi-cuadrada, los resultados de la investigación demuestran que los estilos de manejo de conflictos influyen de manera significativa en el desempeño docente; así el estilo de evasión obtuvo un valor de la Chi Cuadrada Calculada de 19.03; el estilo compulsivo alcanzó un valor de 22.64; el estilo servicial un valor de 25.04; el estilo de colaboración tuvo un valor de 23.61; y el estilo de compromiso obtuvo un valor de 17.66. Concluyendo así en

que existe una relación de influencia significativa de los estilos de manejo de conflictos en el desempeño docente.

Según Valencia, (2021) el estudio lo realizó en un grupo de docentes que fue determinar la relación que existe entre la motivación del personal docente y su satisfacción laboral en su Institución Educativa del distrito de Santa Lucía, Puno. Con respecto a los resultados por variables demostraron un nivel regular de motivación laboral un 85% y en la satisfacción laboral un nivel de mediana satisfacción de 95%.

Asimismo Meza et al. (2020) en su tesis de maestría “La motivación del personal docente y su relación con la satisfacción laboral en la Institución Educativa pública N.º 70674 Pinaya distrito de Santa Lucía, Puno – 2019”, cuyo objetivo es analizar el efecto de la gestión educativa sobre el desempeño docente, con una metodología de enfoque cuantitativa, del tipo correlacional de diseño no experimental, se aplica una encuesta a un grupo de 20 docentes de la institución a partir de un muestreo no probabilístico, el estadístico de prueba es el coeficiente rho de Spearman, los resultados de la investigación indican que, mediante la Prueba Rho Spearman la existencia de una correlación positiva altamente significativa entre la motivación del personal docente y la satisfacción laboral relacionándose directamente. Así, se concluye que ante una motivación alta del personal docente se incrementa la satisfacción del este. Los resultados por variables demostraron un nivel regular de motivación laboral 85% y en la satisfacción laboral un nivel de mediana satisfacción de 95%.

De otra parte, Ticona (2021) en su tesis de maestría “El monitoreo y acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente en la institución educativa primaria N.º 71543 Tupala - El Collao, Puno 2020” que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico con el desempeño docente, del distrito de Capaso, El Collao, la metodología del trabajo de investigación, se enmarca en el enfoque cuantitativo y es de tipo descriptivo correlacional, la muestra corresponde a partir de 50 docentes, los resultados detectaron un insatisfactorio nivel de desempeño docente, al menos en los primeros momentos de la investigación, se concluye que existe un vínculo directo entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico, es decir, que el apoyo pedagógico y el seguimiento rara vez se llevan a cabo; también se ha observado que los docentes muestran un bajo desempeño docente, lo que afecta el aprendizaje de los estudiantes.

Según Hanco, (2021) en su tesis de maestría “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021” que tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo educativo en el desempeño docente de las escuelas

primarias de San Gabán. Puno, aplicando una metodología de enfoque cuantitativo, nivel explicativo, método hipotético-deductivo de diseño no experimental, correlacional causal, con una muestra que involucra a 71 docentes de la localidad, el estadístico de prueba de los datos es la prueba de Kolmogorov-Smirnov por tener datos superiores a 50. Los resultados indican que, el modelo de Regresión logística ordinal resultó adecuado para explicar el factor de variación para el desempeño docente, finalmente, se concluye que el liderazgo pedagógico influye significativamente en el desempeño docente.

Según Ponce et al. (2022) en su artículo de investigación “El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública” cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, la metodología del estudio utilizó el método deductivo y la investigación fue de tipo correlacional, de diseño no experimental y de tipo transeccional o transversal de un solo corte muestral, cuyo enfoque es cuantitativo, la muestra corresponde a 245 docentes estratificados en principales, asociados y auxiliares, el estadístico de prueba son el Chi Cuadrado y el coeficiente de correlación rho de Spearman, los resultados indican que el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan de manera positiva alta, como se demuestra con $\chi_c^2 = 26.64$, $r = 0.631$. En donde se concluye que, cuanto más alto sea el clima organizacional en los docentes se obtendrá mayor satisfacción laboral personal.

De acuerdo a Achata y Quispe (2018) en su artículo de investigación “El currículo nacional y el desempeño docente”, cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre el conocimiento del currículo nacional y el desempeño docente en la IIEE, la metodología del estudio es del tipo descriptivo correlacional, la población objetivo del estudio corresponde a 41 docentes, el estadístico de prueba de la confiabilidad de los resultados es Alpha de Cronbach y el coeficiente de correlación, los resultados indican que, si existe relación significativa entre las dos variables de estudio, además de que se observó un coeficiente de correlación de 0.578, concluyendo que los docentes que tienen conocimiento del Currículo Nacional evidencian mejor desempeño docente en el aula.

A nivel internacional existe diversos trabajos relacionados a las variables de desempeño docente y satisfacción laboral, a continuación, citaremos los más pertinentes.

Respecto al tema de investigación Montoya et al. (2017), en su artículo de investigación “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena” cuyo objetivo es determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile, la metodología empleada para la investigación fue de enfoque cuantitativo, correlacional, con una muestra de 166 trabajadores, la prueba estadística es el coeficiente de correlación rho de Spearman. los resultados de la investigación indican que un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente, mientras que, un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo, la correlación entre los puntajes globales de clima organizacional y satisfacción laboral fue estadísticamente significativa con el coeficiente de correlación igual a 0.528 en docentes y 0.468 en administrativos. Por lo que, se concluye que la percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos.

Así mismo, De la Ese (2022) en su tesis de maestría “Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017” cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, desarrollado en la provincia de Guayas, Ecuador, la metodología empleada para la investigación fue del tipo fundamental, el diseño se tipifica como descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 80 docentes pertenecientes Institución Educativa, el estadístico de prueba es el coeficiente de correlación rho de Spearman, los resultados de la investigación son que el estadístico de correlación es altamente significativo con un valor rho = 0.783. Se concluye que, se presenta una relación directa entre el liderazgo y la evaluación de desempeño.

De la misma manera, De los Heros et al. (2020) en su artículo de investigación “Satisfacción laboral en tiempos de pandemia el caso de docentes universitarios del área de salud” con la finalidad de explorar la satisfacción con el trabajo docente de un grupo de profesionales docentes de México, la metodología de trabajo para la investigación es del tipo correlacional descriptivo, la muestra no probabilística fue aplicada a 346 académicos, el estadístico de prueba del modelo es chi cuadrado además del coeficiente de correlación r de Pearson, los resultados del modelo hallan que existe relación directa entre las habilidades con la autonomía con un valor de 0.588, para el caso de la socialización corresponde a un 0.395, condiciones a un 0.514 y satisfacción con un 0.496. Se concluye que la relación entre las tres primeras

variables latentes mencionadas y la satisfacción laboral medida objetivamente es positiva y altamente significativa, mientras que la correlación con la variable latente condiciones de trabajo es baja

Por otro lado, Lara et al. (2022) en su artículo "Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente" cuyo objetivo es describir cómo se percibe la compañía pedagógica y cómo se lleva a cabo un aprendizaje profundo en los diferentes campos de conocimiento de la institución que se desarrolla en la ciudad de Quito, la metodología de la investigación es del tipo cuantitativo, de campo con carácter descriptivo-correlacional, la muestra es de tipo censal de 50 docentes de distintas áreas, el estadístico de prueba rho de Spearman, los resultados indican que la correlación rho de Spearman igual a 0.99 en cada una de las dimensiones de desempeño docente. Se concluye que el acompañante pedagógico permanente en la pandemia trae consigo a los docentes. pasos para lograr un alto desempeño en la práctica educativa, impactando positivamente en el bienestar integral de la comunidad educativa

Asimismo, Vásquez et al., (2021) en su artículo de investigación "Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas" cuyo objetivo es definir la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, desarrollada en la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental, la metodología de estudio ha recurrido a tres tipos de investigación: descriptivo, correlacional y transversal, la muestra corresponde a 75 participantes que respondieron a dos instrumentos para medir las variables, el estadístico de prueba de la confiabilidad de la encuesta es el Alpha de Cronbach, para determinar el grado de correlación se usa el coeficiente de correlación rho de Spearman, los resultados indican que el coeficiente de correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente asciende a 0.427, mientras que con el desempeño docente administrativo es de 0.440, se concluye que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente, es decir la relación entre las variables estudiadas es directa, a mejor liderazgo pedagógico mejor será el desempeño docente.

De otra parte, Treviño y López (2022) en su artículo de investigación "Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México" cuyo el objetivo es medir y describir el nivel de satisfacción laboral, la prevalencia del síndrome de Burnout y su relación, la metodología del estudio corresponde a un diseño no experimental y transversal con alcance correlacional y causal, la muestra fue de

167 docentes de educación superior de la Universidad Pública de San Luis Potosí (México), a través de un modelo de ecuaciones estructurales, los resultados del estudio indican que, que los resultados no avalan la relación inversa entre el empoderamiento estructural y el agotamiento laboral (burnout) mediante el empoderamiento psicológico. Una limitación fue realizar el estudio en un solo momento en el tiempo. Por lo que se concluye que la satisfacción laboral de los docentes se encuentra en un nivel medio, que los niveles de propensión al síndrome de Burnout están entre leves y moderados.

VI. MARCO TEÓRICO

4.1 Desempeño docente

La variable desempeño docente está ampliamente estudiada, lo que conviene resaltar es que el desempeño docente en el sistema educativo peruano, permanentemente se está reformulando. La década pasada se ha experimentado tres instrumentos diferentes. Lo que deja entrever que los procesos de evaluación del desempeño constantemente se están reajustando. En ese sentido en esta parte definiremos las ideas que tengan que ver por la función que cumple el profesor.

Según el (MINEDU, 2014) define que el desempeño docente está ligado a los aprendizajes que logran los estudiantes, y la escuela tiene la responsabilidad social de tales aprendizajes, por lo cual, requiere una gestión democrática en donde lidere la calidad de la enseñanza.

Por desempeño se entiende a las funciones atribuidas al profesor en las instituciones educativas, el que condice los procesos de planificación, desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje para posteriormente evaluar sus procedimientos. Al mismo tiempo, constituye crear condiciones en el aprendizaje, guiando a los estudiantes en los procesos didácticos en el rol histórico del maestro (Cárdenas-Valverde et al., 2022). En esta línea, para Quispe-Pareja (2020) el desempeño docente está vinculada a la puesta en común del desempeño pedagógico en aula, asumiendo roles con la comunidad educativa. A sí mismo define “como una práctica educativa y pedagógica relacional, es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción” (Achata y Quispe, 2018, p. 3)

Para Ticona (2021) concibe por desempeño como una conducta observable que se pueda describir, evaluar y expresar su competencia de un docente, que es fundamental para la mejora de una educación dentro de una sociedad (p. 30), dicho de otro modo, es el cumplimiento de sus funciones como profesor. En el mundo actual donde el docente es visto como mediador y acompañante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente es el actor clave para mejorar el servicio educativo y por ello se debe establecer un buen clima institucional.

Por otro lado, según Martínez y Lavín (2017), se considera que el desempeño docente abarca diversas facetas relacionadas con la labor educativa, como la función, capacidad y perfil del docente, así como sus competencias, desarrollo profesional y práctica de enseñanza, entre otros aspectos.

Rubricas de observación del aula para la Evaluacion del Desempeño Docente (MINEDU, 2017)

4.1.1. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente, describe las prácticas docentes efectivas en el aula, activas y atractivas, el conocimiento del contenido disciplinario, la participación continua de los estudiantes, una variedad de estrategias metodológicas y el uso adecuado de procesos pedagógicos y didácticos (Rojas, 2019)

Los desempeños evaluados en el instrumento de observación de aula son los siguientes:

1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

El compromiso e involucramiento con el proceso educativo se refleja en las actitudes de los estudiantes hacia la escuela, sus interacciones en el entorno escolar y su disposición para aprender. Este compromiso se manifiesta a través de su sentido de pertenencia y su participación activa en diversas actividades, tanto académicas como extracurriculares. Es esencial que los alumnos se involucren en las actividades escolares, establezcan relaciones positivas con sus compañeros y docentes, y se identifiquen con los valores institucionales. Además, implica la aceptación, inclusión y apoyo mutuo dentro de la comunidad educativa (Arguedas, 2010).

Según Furlong (2008), desde una perspectiva evolutiva, el compromiso promueve tanto la competencia social como la académica. Además, sostiene que el compromiso contribuye al desarrollo sostenible de elementos que influyen positivamente a lo largo de todo el ciclo vital.

Esto facilita el cumplimiento de las tareas específicas de cada etapa y ayuda a enfrentar los desafíos que se presentan.

Promueve el interés de los estudiantes por las actividades propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Los aspectos que se consideran es esta rúbrica son:

- Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

En esta rúbrica según MINEDU (2018), se evalúa si el docente fomenta el desarrollo de habilidades de pensamiento de orden superior en los estudiantes, tales como:

- a. Razonamiento: Se refiere a la capacidad de resolver problemas novedosos, hacer inferencias, extraer conclusiones y establecer relaciones lógicas.
- b. Creatividad: Implica la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, así como establecer nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, lo que suele resultar en soluciones originales ante los problemas planteados.
- c. Pensamiento crítico: Se basa en un análisis previo respecto a algún tema, concepto, situación, problema o idea, lo que permite formular argumentos fundamentados y evaluar de manera reflexiva.

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulen la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

Los aspectos que se consideran es esta rúbrica son:

- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiante) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y a partir de esto, les brinda

retroalimentación formativa y/o adecua las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Los aspectos que se consideran es esta rúbrica son:

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

Este proceso implica la habilidad de definir las herramientas apropiadas para recopilar sistemáticamente información, así como analizar e interpretar la evidencia recogida. Esto permite una toma de decisiones eficiente y eficaz para determinar si se están logrando los resultados de aprendizaje establecidos en los programas de estudio. El objetivo es facilitar a los estudiantes una transición exitosa al mundo laboral y productivo (Castro & Moraga, 2020).

4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad

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

Los aspectos que se consideran es esta rúbrica son:

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

Por otra parte, la respuesta empática del docente se considera en los dos niveles superiores de la rúbrica únicamente si los estudiantes manifiestan necesidades afectivas o físicas durante la sesión observada. En otras palabras, si no hay manifestaciones explícitas de este tipo de necesidades, el docente puede alcanzar el nivel IV siempre y cuando cumpla con los demás criterios exigidos para ese nivel (MINEDU, 2018).

5. Regula positivamente de los estudiantes

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

Los aspectos que se consideran es esta rúbrica son:

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

4.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la actitud general de una persona hacia el trabajo que da como resultado que el empleado tenga una actitud positiva hacia el trabajo en la organización.

La satisfacción laboral está estrechamente vinculada con la experiencia que tiene una persona dentro de una organización. Esta experiencia se convierte en la percepción que el trabajador tiene de su entorno laboral, lo cual desencadena un componente emocional. Todo esto influye en la forma en que el individuo se comporta en su trabajo. Es importante cuestionarse hacia qué aspectos está dirigida esa experiencia, cómo percibe el trabajador su entorno laboral y qué emociones genera en él (Abrajan & Ramirez, 2009).

Para otros, es una manifestación de una necesidad el deseo o no de ser realizado. A medida que el trabajo se vuelve necesario, resulta en él, la Satisfacción Laboral lo conceptualiza como:

“resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales” (Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020, p. 78)

Sánchez y García, (2017) define la satisfacción laboral como una actitud o actitud de comportamiento que desarrolla una persona en relación con la situación laboral. Estos comportamientos pueden referirse al trabajo en su conjunto o aspectos específicos.

Se puede definir la satisfacción laboral a aquella sensación que un individuo experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades. así mismo se refiere a la respuesta afectiva, el cual resulta de la relación entre la experiencia, necesidades valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibida por ellos.

La insatisfacción laboral también se define como el comportamiento nocivo o negativo de un sujeto en un entorno, empresa u organización insatisfactorio, que no le conviene y por el que

recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas que no están acorde a las expectativas.

4.2.1. Modelos teóricos que explican la satisfacción en el trabajo

4.2.1.1. Teoría bifactorial de Herzberg: sostiene que existes dos factores de higiene que define como extrínsecos al trabajo del mismo e incluyen factores como pago y seguridad laboral. Factores motivadores son intrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores tales como el logro y el reconocimiento (Madero Gómez, 2019)

4.2.1.2. Teoría de ajuste en el trabajo: esta teoría crea una relación de las capacidades, el valor de reforzamiento, la satisfacción y la correspondencia de persona-ambiente, de tal manera, cuanto mas se relaciona los refuerzos, logros de una persona, es más posible que la persona tenga un trabajo satisfactorio (Merino Tejedor, 2011)

Teoría de la discrepancia de Locke: manifiesta que la satisfacción laboral conduce a la alineación entre los valores y necesidades de un individuo y los valores que pueden ser alcanzados a través del desempeño de la labor (Benedito et al., 2008)

Los valores humanos son muy importantes y cada uno de estos valores tiene su propia jerarquía. Locke analiza las dimensiones del trabajo e identifica tres elementos en su teoría. El primer elemento es la satisfacción con las dimensiones del puesto, que es la evaluacion afectiva de cada una de las dimensiones del puesto. El segundo elemento es la definición de las dimensiones en las que se expresan las percepciones no afectivas de las especificaciones del trabajo. El tercer elemento es la relevancia de las dimensiones donde cada una otorga un cierto grado de importancia o valor a las dimensiones.

Teoría de la satisfacción de facetas: la satisfacción laboral esta mediada por las recompensas recibidas por el individuo y la equidad percibida por los compañeros de trabajo. Esto implica dos perspectivas sobre el desempeño de los empleados: primero dentro de su alcance y capacidad, luego lo que creen sobre su desempeño en términos de compensación. En segundo lugar, presta atención a lo que otros ofrecen y lo que obtienen de su trabajo (Boada Llerena, 2019)

4.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral

Escala de satisfacción laboral SL-SPC. La escala SL-SPC según (Palma, 2005) permite un diagnóstico general de la actitud laboral al preservar qué tan positivo o negativo se siente el empleado con respecto a su trabajo. Esta encuesta está respaldada por la teoría motivacional y las teorías que incluyen la discrepancia y dinámica.

Estos ítems se utilizan para medir el nivel general de satisfacción laboral y los niveles específicos de satisfacción que se encuentran en los cuatro factores: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Dimensión 1: significación de tarea

La significación de tarea es la parte más importante del trabajo, es donde el empleado encaja en las operaciones diarias de la organización en la que trabaja. El desempeño en el campo profesional se refiere a los conocimientos y habilidades de la persona en ese puesto para desempeñar sus funciones con eficacia; es decir, el desempeño es una habilidad o competencia que se extiende absolutamente más allá de los compromisos y requisitos propios de un puesto en el desempeño de deberes y responsabilidades no basta con poseer conocimientos y habilidades se requiere la voluntad, energía, constancia, interés, de elaborar la actividad.

Para mejorar el desempeño profesional, se deben considerar aspectos motivacionales, cognitivos y metacognitivos, los cuales reflejan el compromiso del individuo con su campo laboral y su satisfacción con la profesión. Esto se evidencia cuando el individuo integra la práctica profesional en sus planes y proyectos, y valora positivamente las experiencias relacionadas con su motivación (Boanerge, Alava, & Basurto, 2019).

Dimensión 2: condiciones de trabajo

Se puede afirmar que las condiciones de trabajo de un puesto laboral incluyen diversos aspectos, como las condiciones físicas en las que se lleva a cabo el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (nivel de contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, periodos de descanso, entre otros) (Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014).

Dotar de infraestructura y materiales vitales para realizar las operaciones diarias, este es un indicador de la afectividad en la práctica, considerando las condiciones físicas, el bienestar y la satisfacción de los centros de salud, además, un ambiente adecuado, y los empleados se preocupan por la tranquilidad personal mencionan características de amplitud como la segregación ambiental, mobiliario, normas relativas al desempeño del trabajo, respeto a las personas y atención al trabajo.

La salud y la seguridad laboral se orientan hacia el bienestar completo de los trabajadores, abarcando su salud física, mental y social, desde una perspectiva integral. Las acciones en

materia de salud y seguridad laboral están dirigidas a prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Es crucial reconocer la conexión entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el entorno laboral y el contexto externo al lugar de trabajo (Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014).

Dimensión 3: reconocimiento personal y/o social

Los empleados usan sus fortalezas y habilidades cuando el trabajo se lo permite, lo que refleja una variedad de resultados, y cuando se trata de crear una cultura evaluativa de reconocimiento, independencia, estos aspectos del desempeño aprovechan al máximo las ideas.

Esto implica que el trabajador evalúa dos aspectos: en primer lugar, compara sus propias habilidades y rendimiento con lo que cree que debería recibir como recompensa por su trabajo. En segundo lugar, observa lo que otros empleados reciben por su labor. Cuando existe una discrepancia entre estas comparaciones, puede surgir insatisfacción laboral (Boada, 2019).

Dimensión 4: beneficios económicos

Los salarios son la compensación pagada a un empleado por sus esfuerzos en la realización del trabajo. Los sistemas de remuneraciones tienen una gran magnitud como factores que influyen en la determinación de la satisfacción laboral, gracias a que brindan satisfacción a una serie de prioridades fisiológicas en el ser humano, si los salarios de los empleados son justos, hay mayor tranquilidad en el trabajo y los empleados reciben bonos gracias a su desempeño. Dicho esto, si la recompensa no es adecuada por el grado de desempeño, puede haber insatisfacción laboral, lo que puede aumentar el clima de tensión entre los empleados, comportamiento que puede afectar la productividad y la seguridad laboral.

En lo que respecta a los beneficios económicos derivados de la educación terciaria, la evaluación arrojó resultados sustanciales y, en cierta medida, inesperados. Uno de los hallazgos más destacados fue el impacto significativo que la educación universitaria parece tener en los ingresos individuales de los graduados. Aunque este aspecto podría considerarse evidente, no siempre se ha constatado una correlación robusta entre la educación superior y los mayores ingresos en entornos caracterizados por bajos niveles de ingresos (Schendel, Mccowan, & Oketch, 2011).

VII.METODOLOGÍA

7.1. Lugar de Estudio.

El contexto de estudio de esta investigación, es la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, del distrito de Ilave, provincia el Collao de la región Puno, ubicada en el Sur del Perú. Está ubicado a 50 km al sur de la ciudad de Puno a 3850 m.s.n.m., en la meseta

del Collao, además, se encuentra en la cima de una colina, y limita al sur y al este con el río Ilave, específicamente en la zona de San Cristóbal, en la margen derecha del río Ilave. Los límites geográficos del distrito incluyen al norte la Provincia de Puno y el Lago Titicaca, al sur la Región Tacna y Bolivia, al este la Provincia de Chucuito y el Lago Titicaca, y al oeste la Región Moquegua y la Provincia de Puno. Por otro, en el distrito de Ilave, residían habitantes tanto de áreas urbanas como rurales, atraídos por distintos motivos como educación, trabajo o residencia. Investigaciones previas indican que gran parte de esta población procedía de comunidades o centros poblados, y dependía principalmente de la agricultura y la ganadería como fuentes principales de ingresos económicos.

7.2. Población y tamaño de muestra.

Población.

La población total la constituyen las docentes del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa el Collao – Ilave. Cuya población representa el grupo de trabajo y de generalización de los resultados.

Tabla 1

Población de estudio de la investigación – 2022

UGEL	N° de Instituciones Focalizadas del Nivel Inicial	N° de docentes del Nivel Inicial
El Collao - Ilave	150	180

Muestra

La muestra es un subconjunto de la población cuyos componentes se eligen por muestreo probabilístico y no probabilístico. Los procedimientos de muestreo permiten determinar cuáles son los integrantes de la muestra que pueden aportar la información más relevante a los propósitos de la investigación. Según el propósito del estudio, para la obtención de la muestra se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia, al que se aplicará a los profesores del ámbito rural y urbano de las Instituciones focalizadas para la evaluación del desempeño docente.

Cuadro de matriz de consistencia

7.3. Descripción detallada de los métodos, uso de materiales, equipos o insumos.

a) **Diseño de muestreo**

En el proyecto se empleará el muestreo no probabilístico referente a (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) afirma que es un subgrupo de la población ya que los

elementos no dependen de la probabilidad, sino de la cualidad de la pesquisa. Donde se dirige el diseño de la muestra, no hay necesidad de una fórmula para encontrar una muestra que este intencional o arbitrariamente configurada para encontrar casos que sean relevantes para el estudio, garantizando así la recolección y el análisis de datos.

b) Descripción detallada del uso de materiales, equipos, insumos, entre otros.

- Los materiales se utilizarán principalmente diversos libros, base de datos científicas digitales, repositorios institucionales nacionales e internacionales y otras fuentes para obtener información de apoyo a la investigación que consta de antecedentes y el marco teórico.
- Para la recolección de datos, se utilizará la técnica de la encuesta virtual y de instrumento la ficha de desempeño docente, aplicados en la muestra seleccionada.

c) Descripción de variables a ser analizados en el objetivo específico

Comprende la vinculación de dos variables

Variable desempeño docente: Sus dimensiones

- Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje
- promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico
- evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza
- propicia un ambiente de respeto y proximidad
- regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

Variable satisfacción laboral: Sus dimensiones

- Significación de tarea
- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento personal y/o social
- Beneficios económicos

Según el propósito del estudio las dos variables se correlacionarán, para dar respuesta al objetivo general, en el caso de los objetivos específicos se determinarán la relación entre las dos variables.

d) Aplicación de prueba estadística inferencial.

Se sistematizará los datos en el paquete estadístico SPSS versión 25, para la prueba de hipótesis se utilizará la Rho Spearman que mide el grado de correlación entre las variables, en donde se procederá analizar y efectuar los cálculos, demostrar la normalidad de los mismos.

Los instrumentos se validarán mediante el juicio de expertos y el paquete estadístico.

Es un problema de asociación

V1: Desempeño docente

V2: Satisfacción Laboral

Dos variables medidas a nivel intervalo (Desempeño docente y satisfacción laboral)

H₀: No hay relación lineal entre el desempeño docente y satisfacción laboral ($r = 0$)

H₁: Hay relación lineal entre el desempeño docente y satisfacción laboral. Prueba

estadística: coeficiente de correlación de Pearson

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se acepta H₁ y Si $p > 0.05$ se acepta H₀. Nota: El nivel de significancia normalmente es 0.05, este puede variar en la regla de decisión a 0.01 y 0.001 si se requiere mayor certeza en la prueba de hipótesis.

7.4. Tabla de recolección de datos por objetivos específicos.

Para el proceso de recolección de datos se realizará las siguientes actividades:

- a. Se solicitará permiso a la señora directora de la UGEL EL COLLAO – Ilave, del mismo modo se comunicará y solicitará virtualmente a los profesores a participar activamente en la aplicación de los instrumentos de investigación.
- b. Se aplica las encuestas (formulario Google) a todas las docentes de la muestra seleccionada, a través de la herramienta WhatsApp vía Google drive, del cual se obtendrán los datos para procesar y tabular los datos en cuadros de frecuencia y figuras.
- c. Se sistematizará los datos en el paquete estadístico SPSS y serán administrados según lo propósitos de la investigación.
- d. Finalmente, se procederá sistematizar, analizar e interpretar los datos obtenidos en la investigación

VIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	MES - 2020							
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AG
1. Planteamiento del problema de investigación		X						
2. Elaboración del marco teórico		X	X					

3. Descripción del contexto y las unidades de análisis	x				
4. Elaboración de instrumentos de investigación		X			
5. Presentación del proyecto de investigación		X			
6. Aplicación de los instrumentos de estudio	x		X		
7. Estudio y participación directa de la investigación	x		X		
8. Recolección de datos			x	X	
9. Codificación de datos				x	
10. Análisis e interpretación de información				X	
11. Presentación de resultados			X	x	
12. Redacción del informe				X	
13. Presentación del reporte de información				X	x
14. Sustentación de tesis					X

IX. PRESUPUESTO

Nº	Descripción	Unidad de	Costo	Cantidad	Costo Total (S/.)	
		medida	Unitario (S/.)			
1	Servicio de asesoramiento	Persona	1500	1	S/.	1500.00
2	Gastos operativos	Persona	500	1	S/.	500.00
3	Movilidad y viáticos del investigador	persona	800	1	S/.	800.00
4	Materiales como papel boom A4	Unidad	28	2	S/.	56.00
5	Servicio de fotocopias	Hojas	0.20	500	S/.	100.00
6	Servicio de internet	Mensual	70	1	S/.	70.00
7	Impresión	Ejemplares	45	6	S/.	270.00
8	Empastados	Unidad	30	6	S/.	180.00
9	Imprevistos		400		S/.	400.00
TOTAL					S/.	3876.00

X. BIBLIOGRAFÍA

- Achata, C., & Quispe, Y. A. (2018). El currículo nacional y el desempeño docente. *Revista de Investigaciones*, 7(2), 598–606. <https://doi.org/10.26788/riepg.2018.2.84>
- Benedito, M., Bonavia, T., & Linares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 17, 59–73. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80411803004>
- Boada Llerena, N. (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. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cárdenas, J., Flores-Poma, I., Quispe-Ayala, C., & Gavidia-Anticona, J. (2022). Rúbricas para el fortalecimiento del desempeño docente. In *Rúbricas para el fortalecimiento del desempeño*

- docente. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.035>
- De la Ese, N. (2022). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/18059>
- De los Heros Rondenil, Gabriel, M., López, M., C. Sandra, & Solana, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía Del Caribe*, 26.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/318/3181675005/index.html>
- Fidel, A., & Álvarez, Q. (2023). Desempeño docente y su influencia en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia. *Educacion y Vida Sostenible*, 1(3), 36–53.
<https://doi.org/10.57175/evsos>
- García, A. V. (2021). *Niveles de la evaluación del desempeño docente (rúbricas de observación) en educación primaria, 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73350>
- Graus, A. A. (2023). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107330>
- Gutierrez, S., & Orosco, J. (2023). *Engagement y satisfacción laboral en docentes del distrito de Pichari, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/108227>
- Hanco, E. (2021). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67411>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill Education.
- Lara, J., Campaña, E., Villamarín, A., & Balarezo, C. (2022). Gestion escolar durante la pandemia: relacion entre el acompañamiento pedagogico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58–70. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Madero Gómez, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Multidisciplinary Scientific Journal*, 29, 1–18.
<http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Merino Tejedor, E. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientacion vocacional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 5(1), 529–535.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832343057>
- Meza, L., Torres, J., & Mamani-Benito, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23–35.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño docente*.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6531>
- MINEDU. (2017). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5332>
- Montoya, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Palma, S. (2005). *Satisfacción laboral*. San Marcos .
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20–30.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>
- Quisocala, S. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/108154>

- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Rojas, R. A. (2019). *Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5677>
- Sánchez, M., & García, Ma. de L. E. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161–166. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Sardón, D., & Sardón, Z. (2018). Estilos de manejo de conflictos y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 7(1), 443–453. <https://doi.org/10.26788/riepg.2018.1.69>
- Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59–83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Ticona, T. (2021). *El monitoreo y acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N° 71543 Tupala - El Collao, Puno 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15045>
- Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259–268. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000200259>
- Valencia, J. (2021). *La motivación del personal docente y su relación con la satisfacción laboral en la Institución Educativa Pública N° 70674 Pinaya distrito de Santa Lucía, Puno-2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12414>
- Valero Ancco, V. N., Vilca Mamani, G. E., & Coapaza Mamani, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4(e190), 1–10. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vásquez, S., Vásquez, L., Vásquez-Villanueva, C., Carranza Quevedo, M. F., Vásquez, S., Carranza, M., & Terry-Ponte, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(17), 178–194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>

XI. ANEXO

Cuadro de matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Desempeño docente y satisfacción laboral de las docentes del nivel inicial del ámbito de la UGEL El Collao – Ilave

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Pregunta general: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao?</p> <p>Preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la significación de tarea en los docentes del nivel de la UGEL El Collao?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión beneficios económicos en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la significación de tarea en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao.</p> <p>Determinar la relación que existe entre desempeño docente y las condiciones de trabajo en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el reconocimiento personal y/o social en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión beneficios económicos del nivel inicial de la UGEL El Collao.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación directa entre el desempeño docente y la dimensión significación tarea en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao</p> <p>Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao.</p> <p>Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao.</p> <p>Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión beneficios económicos en los docentes del nivel inicial de la UGEL El Collao.</p>	<p>Desempeño docente</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Desempeño 1 : Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</p> <p>Desempeño 2: promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</p> <p>Desempeño 3: evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza</p> <p>Desempeño 4: propicia un ambiente de respeto y proximidad</p> <p>Desempeño 5: regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</p> <p>Significación de tarea</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: No experimental, Básica</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional</p> <p>Población: 1500 docentes del nivel inicial de la Ugel el Collao</p> <p>Tipo de muestra: Muestreo no probabilístico</p> <p>Muestra: 1500 docentes.</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Observación Cuestionario</p> <p>Instrumento: Ficha de desempeño docente (MINEDU) Encuesta</p> <p>Prueba de hipótesis para objetivo general y específicos: H₁: la distribución de la variable desempeño docente no difiere de la distribución normal H₀: la distribución de la variable desempeño docente difiere de la distribución normal</p> <p>H₁: la distribución de la variable satisfacción laboral no difiere de la distribución normal H₀: la distribución de la variable satisfacción laboral difiere de la distribución normal</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Tiene como finalidad evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes. Los cinco desempeños que se han considerado para este instrumento, incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula, vinculados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD). Los desempeños evaluados en el instrumento de observación de aula son los siguientes: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, propicia un ambiente de respeto y proximidad.

FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2022

NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN		UGEL	

APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO:			
NIVEL		ESPECIALIDAD	

DATOS DE LA OBSERVACIÓN:			
GRADO		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO/ TÉRMINO	
NOMBRE COMPLETO (ESPECIALISTA, DIRECTOR(A) O COORDINADOR(A) JEC):			

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTO RIO	EN PROCESO	SATISFACTO RIO	DESTACA DO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas la conductas deseadas en el desempeño del docente

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA				
DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE				
Descripción del desempeño: Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia y utilidad de lo que se aprende.				
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:				
<ul style="list-style-type: none"> Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES
				I
				II
				III
				IV
El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de				

	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.				
	El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.				
	El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)					
.....					
.....					

DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.							
Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.							
El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente:							
<ul style="list-style-type: none"> • Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 							
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES			
				I	II	III	IV
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.							
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.							
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.							
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.							
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)							
.....							
.....							

DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.							
Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.							
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:							
<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 							
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES			
				I	II	III	IV
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.							

	El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.				
	El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para mejorar -encontrar la respuesta- o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
	El docente monitorea activamente a los estudiantes (25% de la sesión) y les brinda -al menos en una ocasión-, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar)				

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				
Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:				
<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> (o ignora el hecho). O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
Marque "SÍ" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada			Si: _	No: _

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES	
Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.	

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos: <ul style="list-style-type: none"> Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza <i>predominantemente</i> mecanismos de control externo <i>-negativos-</i> y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O <i>no intenta</i> siquiera <i>redirigir</i> el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un <i>mecanismo de maltrato</i> con uno o más estudiantes.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo <i>-negativos-</i> , aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos <i>-positivos-</i> y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente siempre utiliza mecanismos formativos <i>-positivos-</i> para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
<i>Marque "SÍ" si el docente empleó algún mecanismo de maltrato durante la sesión observada.</i>	SI		NO	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				
.....				

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

(5 - 7) 1 - 1.4	(8 - 12) 1.6 - 2.4	(13 - 17) 2.6 - 3.4	(18 - 20) 3.6 - 4
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE SATISFACCION LABORAL

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL DE SONIA PALMA CARRILLO (SP-SPC)

AREA DE TRABAJO:.....
 CARGO QUE OCUPA:.....FECHA:.....

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que se considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

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

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

Fuente: Palma, S. (2005). *Satisfacción laboral*.