



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DIDÁCTICO DE LOS
DOCENTES DE LA EMBLEMÁTICA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE ILAVE**

PRESENTADA POR:

NESTOR CCAMA CCAMA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2022

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DIDÁCTICO DE LOS DOCENTES DE LA EMBLEMÁTICA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE ILAVE

AUTOR

NESTOR CCAMA CCAMA

RECUENTO DE PALABRAS

34905 Words

RECUENTO DE CARACTERES

187557 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

139 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.6MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 14, 2023 8:45 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 14, 2023 8:47 PM GMT-5

8% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 3% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Dra. Antonia Pérez Moya
2023/11/14





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DIDÁCTICO DE LOS
DOCENTES DE LA EMBLEMÁTICA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE ILAVE

PRESENTADA POR:

NESTOR CCAMA CCAMA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....
Dr. PERCY SAMUEL YABAR MIRANDA

PRIMER MIEMBRO

.....
Dr. VÍCTOR BENITO GUEVARA GUERRA

SEGUNDO MIEMBRO

.....
Dr. FREDY SOSA GUTIERREZ

ASESOR DE TESIS

.....
Dra. DAMIANA FLORES MAMANI

Puno, 12 de mayo de 2022

ÁREA: Calidad de la gestión y administración de la educación.

TEMA: Satisfacción laboral y desempeño didáctico.

LÍNEA: Impacto de acciones educativas.



DEDICATORIA

A Jehová por ser creador y a mi familia.



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, especialmente a la Escuela de Posgrado, programa con mención Administración de la Educación, por darme la oportunidad de seguir con mi superación profesional.

A Jehová por acompañarme y guiarme por el camino correcto.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.	i
AGRADECIMIENTOS.	ii
ÍNDICE GENERAL.	iii
ÍNDICE DE TABLAS.	v
ÍNDICE DE FIGURAS.	vi
ÍNDICE DE ANEXOS.	viii
RESUMEN.	ix
ABSTRACT.	x
INTRODUCCIÓN.	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico.	2
1.1.1. Satisfacción laboral.	2
1.1.2. Sesión de aprendizaje.	23
1.2. Antecedentes.	35
1.2.1. A nivel internacional.	35
1.2.2. A nivel nacional.	37
1.2.3. A nivel local.	41

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema.	43
2.2. Enunciados del problema.	44
2.2.1. Problema general.	44
2.2.2. Problemas específicos.	44
2.3. Justificación.	44
2.4. Objetivos.	45
2.4.1. Objetivo general.	45
2.4.2. Objetivos específicos.	45
2.5. Hipótesis.	46
2.5.1. Hipótesis general.	46
2.5.2. Hipótesis específicas.	46



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio.	47
3.2. Población.	47
3.3. Muestra.	48
3.4. Método de investigación.	49
3.4.1. Tipo de investigación.	49
3.4.2. Diseño de investigación.	49
3.4.3. Nivel de investigación.	50
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos.	50
3.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	50
3.5.2. Validez de los instrumentos.	50
3.5.3. Confiabilidad de los instrumentos.	51
3.5.4. Tratamiento estadístico de datos.	51
3.5.5. Estadística de prueba.	52
3.5.6. Nivel de significancia y regla de decisión.	52
3.5.7. Técnicas de procedimiento y análisis de datos.	53
3.5.8. Las variables: satisfacción laboral y desempeño didáctico.	53
3.5.9. Técnica de cuadros porcentuales y representaciones gráficas.	54

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados.	55
4.2. Discusión.	103
CONCLUSIONES.	106
RECOMENDACIONES.	107
BIBLIOGRAFÍA.	108
ANEXOS.	118



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Remuneración mensual de los docentes contratados.	9
2. Remuneración mensual de los docentes nombrados.	10
3. Jornada de trabajo semanal de los docentes.	11
4. Resumen de procesamiento de casos.	55
5. Matriz de interpretaciones y de valores.	56
6. Relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño didáctico de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave.	57
7. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño didáctico de los docentes de la Emblemática Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave.	58
8. Estadísticas de fiabilidad.	59
9. Grado de Satisfacción laboral.	59
10. Nivel de Desempeño didáctico.	60



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow.	5
2. Estadística de prueba - distribución T.	53
3. Diagrama de dispersión de la correlación de Pearson.	58
4. Resultado de condiciones pedagógicas de las aulas donde realiza la sesión.	62
5. Resultado distribución equitativa de los recursos y materiales en las aulas.	63
6. Resultado de remuneración que recibe mensualmente.	64
7. Resultado Satisfacción de sus necesidades con la remuneración que recibe.	65
8. Resultado de tipo de relación laboral que tiene el docente con la institución.	66
9. Resultado de ambiente de respeto, trabajo y compromiso con la institución.	67
10. Resultado de Relación que tiene con sus colegas dentro de la institución.	68
11. Resultado de relación que tiene con sus colegas fuera de la institución.	69
12. Resultado de Trato que recibe de las autoridades de la institución.	70
13. Resultado de Trato que recibe de los administrativos de la institución.	71
14. Resultado de Oportunidades de capacitación durante los últimos 3 años.	72
15. Resultado de oportunidades de promoción durante los últimos 3 años.	73
16. Resultado de logros pedagógicos alcanzados durante los últimos 3 años.	74
17. Resultado logros no pedagógicos alcanzados durante los últimos 3 años.	75
18. Resultado reconocimientos recibidos de las autoridades de la institución.	76
19. Resultado de reconocimientos recibidos de otras personas o entidades.	77
20. Resultado de independencia laboral que goza en su sesión de aprendizaje.	78
21. Resultado sensación del acompañamiento pedagógico de su coordinador.	79
22. Resultado frecuencia de participación en las decisiones de la institución.	80
23. Resultado de frecuencia de participación en actividades no pedagógicas.	81
24. Resultado de desarrollo de la situación significativa.	83
25. Resultado de claridad con que el docente presenta el tema de la sesión.	84
26. Resultado de motivación del docente a los estudiantes en la sesión.	85
27. Resultado de recuperación de los saberes previos.	86
28. Resultado de generación del conflicto cognitivo.	87
29. Resultado de informa el propósito de la sesión a los estudiantes.	88
30. Resultado de actividades de aprendizaje para lograr nuevos saberes.	89
31. Resultado de dosifica el tiempo para el aprendizaje de los estudiantes.	90



32. Resultado de actividades para desarrollar habilidades y/o capacidades.	91
33. Resultado de involucra a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	92
34. Resultado diversidad de estrategias que emplea el docente para la sesión.	93
35. Resultado de promueve el razonamiento y la creatividad.	94
36. Resultado de elaboración de los materiales educativos.	95
37. Resultado de frecuencia del uso de materiales educativos.	96
38. Resultado de resumen que realizan los estudiantes del tema desarrollado.	97
39. Resultado de estrategias que utiliza para retroalimentar el aprendizaje.	98
40. Resultado de claridad de la realización de la retroalimentación.	99
41. Resultado de realización de la metacognición.	100
42. Resultado de actividades de extensión que propone el docente.	101
43. Resultado de frecuencia de la realización de las actividades de extensión.	102



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia.	118
2. Operacionalización de variables.	119
3. Ficha de validación de instrumento de investigación.	120
4. Instrumento cuestionario de satisfacción laboral.	121
5. Instrumento cuestionario de desempeño didáctico.	122
6. Constancia de ejecución del proyecto.	123
7. Resumen de cuadros estadísticos.	124

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general: “Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño didáctico de los docentes de la Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de Ilave”. El estudio se realizó con una muestra de 80 docentes que trabajan en la institución que pertenece a la UGEL el Collao. La investigación se enmarca dentro del tipo correlacional, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional-transversal, método hipotético-deductivo y con estadística de prueba la correlación de Pearson. Para recoger los datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección el cuestionario con tipo de escala de Likert elaborada en cinco escalas de calificación. Se llegó a la conclusión de que existe una relación muy alta entre la satisfacción laboral y el desempeño didáctico; puesto que, los docentes observan las condiciones de las aulas, la remuneración que perciben, el trato de los directivos y administrativos, y además gestionan la educación de los estudiantes desarrollando las sesiones para que los estudiantes tengan buen aprendizaje, este resultado se evidencia con el grado de correlación de Pearson $r = 0,959$ que según la tabla de decisión se ubica entre $0,91 \leq r \leq 1,00$ el cual es una correlación positiva perfecta con un nivel de significancia de 0,05%.

Palabras clave: Desempeño didáctico, reconocimiento, remuneración, satisfacción laboral, sesión de aprendizaje.



ABSTRACT

The general objective of this research is: “To determine the relationship that exists between job satisfaction and the didactic performance of teachers at Emblematic High School Nuestra Señora del Carmen from Ilave”. The study was carried out with a sample of 80 teachers who work at the institution that belongs to UGEL El Collao. The research is framed within the correlational type, descriptive level, quantitative approach, non-experimental design, correlational-transversal level, hypothetical-deductive method and with Pearson correlation test statistics. To collect the data, the survey technique and as a collection instrument the questionnaire with a Likert scale type developed in five rating scales were applied. It was concluded that there is a very high relationship between job satisfaction and teaching performance; Since teachers observe the conditions of the classrooms, the remuneration they receive, the treatment of managers and administrators, and they also manage the education of the students by developing the sessions so that the students have good learning, this result is evidenced by the Pearson correlation degree $r = 0.959$, which according to the decision table is between $0.91 \leq r \leq 1.00$, which is a perfect positive correlation with a significance level of 0.05%.

Keywords: Didactic performance, job satisfaction, learning session, recognition, remuneration.



INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Reglamento de Grados y Títulos y demás requisitos de la Escuela de Postgrado de la UNA Puno y de la Maestría en Educación, someto a la consideración de los jurados el trabajo de investigación titulado "Satisfacción Laboral y Desempeño Didáctico de los Docentes de la Institución Educativa Secundaria Simbólica "Nuestra Seora del Carmen de Ilave", con la finalidad de alcanzar y optar al grado académico de Maestría en Administración Educativa.

El objetivo de este estudio es establecer el vínculo entre la felicidad laboral y el desempeño didáctico de los instructores de la Institución Educativa Secundaria Simbólica "Nuestra Seora del Carmen" de Ilave. La satisfacción laboral implica sentirse bien consigo mismo y con sus colegas docentes, disfrutar de su trabajo, tener un salario mensual digno y conducir una sesión de aprendizaje de la manera más efectiva posible, lo que resulta en el aprendizaje oportuno de los alumnos.

Puede que el presente estudio no satisfaga a más de una persona, pero estoy seguro de que será el comienzo de un reto que los futuros instructores podrán superar.



CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

Para este proyecto de investigación, se han tenido en cuenta los siguientes factores: donde se presentan los principios clave para el desarrollo del estudio; y una recopilación de los temas y sus correspondientes autores. Para conocerlos en profundidad, a continuación, los describiremos con detalle:

1.1.1. Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo es el grado de satisfacción de los trabajadores con su entorno y circunstancias laborales. Morales (2009) “La disposición que una persona tiene hacia su empleo, reflejada en sus opiniones y su nivel de satisfacción laboral, constituye un conjunto de actitudes y sentimientos dirigidos hacia sí misma en relación con su trabajo” (p.27). Se trata de un tema muy esencial, ya que está directamente relacionado con el rendimiento de la escuela, la calidad de la educación y los niveles de aprendizaje y productividad.

“La satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de perspectivas de los empleados sobre su empleo. Estas actitudes están relacionadas con el trabajo e incluyen aspectos como el salario, la supervisión, la consistencia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el lugar de trabajo, la resolución rápida de las quejas, el trato justo por parte de los empleadores, etc.” (Taylor y Fayol, 2003).

“La teoría de los dos factores afirma que la satisfacción laboral está influida por variables internas y externas. La satisfacción intrínseca se refiere al disfrute del trabajador con su trabajo y sus obligaciones. Los elementos extrínsecos se refieren a las circunstancias objetivas del empleo, como el salario, las ventajas y las posibilidades de ascenso, entre otras” (Herzberg, 2003).

Estos dos factores lo vamos a desarrollar a continuación para saber ampliamente.

- Motivación intrínseca, La motivación intrínseca es el impulso de una persona hacia la autorrealización y el desarrollo personal, que se origina en su interior. Cuando una persona está impulsada intrínsecamente, aprecia el trabajo en sí mismo, o el proceso en sí mismo.
- Motivación extrínseca, Por otro lado, la motivación extrínseca se basa en las satisfacciones que obtenemos del exterior, de los demás. Estas satisfacciones laborales suelen estar asociadas a incentivos monetarios, como aumentos de sueldo, primas, beneficios y ascensos.

Ambas motivaciones tienen que estar completas para que el trabajador no tenga ninguna queja. Según Perez (2017) “No existe una fórmula única para lograr la satisfacción en el trabajo. Para aumentar la felicidad de los empleados, se considerarán cuidadosamente los cinco factores siguientes” (p.35).

- Proporciona oportunidades a los empleados para poner en práctica sus capacidades y conocimientos. La satisfacción por el reconocimiento incluye los elogios por el desempeño del trabajo.
- Promueve buenas relaciones con los supervisores inmediatos: Esto es esencial para retener a los empleados. Se refiere al estilo de supervisión o a las habilidades técnicas, interpersonales o administrativas.
- Abre la comunicación entre los empleados y jefes. Es una manera sencilla de construir un ambiente de trabajo saludable e innovador. Satisfacción con los compañeros: que incluye la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad.
- Invierte en remuneración y beneficios. Una remuneración justa es esencial para atraer y retener a los mejores empleados. Recuerde que los incentivos no

monetarios, como la flexibilidad de horarios o el tiempo libre, también son increíblemente valiosos para los trabajadores.

- Proporcionar seguridad laboral posible. La incertidumbre sobre el futuro del empleo suele tener un impacto perjudicial en el rendimiento de los empleados, lo que puede llevar a comportamientos no deseados.

“Está claro que la felicidad laboral es una cuestión muy subjetiva. Sin embargo, es factible tomar medidas en cada una de las cuestiones mencionadas. Si quieren alcanzar el éxito y mantenerse en la cima de su campo, los directivos deben aumentar constantemente sus índices de satisfacción laboral. Porque es esencial y factible” (Perez, 2017).

“Aspectos desfavorables del descontento que repercuten en el otro sentido, es decir, inducen a la infelicidad laboral y a sus efectos aterradores, lo que hace que el empleado se sienta desvinculado del proyecto global de la empresa, que cometa errores y que haga peor su trabajo” (Perez, 2017). Las cuales son:

- Salario bajo. Para que una persona se sienta satisfecha en su puesto, debe ganar un salario acorde con su formación, experiencia, capacidades, funciones y responsabilidades.
- Mala relación con los jefes. El comportamiento prepotente e insensible, sobre todo por parte de los superiores, es la principal causa de un mal ambiente de trabajo.
- Malas condiciones laborales. La falta de limpieza en el lugar de trabajo, la iluminación inadecuada y la falta de espacio son algunas de las razones que causan dolor y agravamiento entre los empleados, lo que dificulta su salud.
- Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. Las empresas deben dar las herramientas y ejecutar los horarios lógicos para que los empleados puedan atender a su familia, sobre todo cuando están a cargo de personas mayores o enfermas y de niños pequeños.”.

Maslow (1991) “presenta la clásica Jerarquía de necesidades o pirámide de Maslow como un medio adicional para fortalecer la comprensión, resaltando la relevancia de la satisfacción laboral y la motivación humana” (p.49).

JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW



Figura 1. Pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow.

Los profesores son, sin duda, el recurso más importante de todo centro educativo. Para aumentar el rendimiento escolar en su conjunto, los profesores deben estar contentos por diversas razones.

Los profesores a los que les gusta su empleo son menos propensos a dimitir o faltar al trabajo, lo que ahorra tiempo y dinero. Cuando los instructores creen que la escuela apoya sus intereses, tienden a trabajar más y con mayor dedicación.

“La gestión pedagógica del director es de suma importancia, ya que influye en la práctica de los instructores (...). "En la búsqueda del vínculo entre la gestión promovida por los directores y la práctica de los profesores, éstos reflexionaron sobre el currículo y la aplicación didáctica de sus estrategias, demostrando que casi siempre y en todo momento promueven una propuesta curricular que responde a las necesidades y expectativas de los alumnos” (Sosa *et al.*, 2021).

“Por otro lado, las observaciones de los directores sobre las prácticas de enseñanza revelan que la gran mayoría de los instructores demuestran sistemáticamente un buen desempeño, fomentando el respeto entre los alumnos, la compasión, la creatividad, la voluntad, la justicia y la responsabilidad. Estos atributos mostrados por el instructor están implícitos en el papel del director en la gestión pedagógica, que se concentra naturalmente en las cualidades que fomentan el aprendizaje permanente de los aprendices” (Sosa *et al.*, 2021).

a) El aula

Para determinar el significado de la palabra aula, primero hay que determinar su origen etimológico. En este caso, podemos decir que procede del término latino aula, que designaba los patios cerrados donde se celebraban diversos actos. Además, se utilizaba para referirse a los patios de las distintas residencias reales.

“El aula es el lugar donde tiene lugar la instrucción formal, independientemente del nivel académico o de la materia que se imparte. El aula suele ser una sala de dimensiones variables que debe ser lo suficientemente grande como para acoger al instructor y a los alumnos que participan en dicho procedimiento. Este espacio suele constar de una zona para el trabajo del educador y otra más amplia para que los alumnos trabajen lo más cómodamente posible para obtener los mayores resultados” (Lamperti, 2015).

“Las aulas son espacios en los que un grupo de alumnos asiste a la instrucción de un profesor. Es el lugar físico donde se imparten las clases. Esta condición puede darse en todos los niveles educativos, desde el preescolar hasta el universitario” (RAE, 2014). En la escuela, las aulas deben estar construidas con materiales que protejan a los alumnos de las catástrofes naturales, y las paredes y techos deben estar libres de grietas para evitar la entrada de la lluvia y la fauna. Deben tener grandes ventanas para que entre el calor del sol y del aire.

Para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más eficaz, un aula debe incluir características específicas:

- Características de la ubicación que proporcionen un contacto espontáneo y persistente entre alumnos e instructores.
- Accesorios del aula para el buen desarrollo de las sesiones, incluyendo iluminación adecuada, limpieza, espacio, ambiente y temperatura.

“Cuando el entorno pedagógico de las aulas es satisfactorio, los instructores estarán contentos y entusiasmados de trabajar, por lo que este es un factor crucial. Todos los alumnos deben tener acceso a sillas y mesas distribuidas de forma que se potencie su visibilidad. En algunos casos, determinadas asignaturas, como informática, música, arte, educación física, idiomas y laboratorios, necesitan lugares especializados. El aprendizaje basado en Internet es posible a través del

aula virtual. La cámara teatral es un espacio destinado a las ceremonias de etiqueta” (Lamperti, 2015).

Los recursos y materiales educativos son muy importantes para cada materia de estudio, estos deben ser y estar distribuidos de manera equitativa para que favorezca el buen desarrollo de las sesiones. Los recursos educativos como las pizarras, las PC o datas tienen que estar limpias y en buen estado; así mismo, los materiales educativos como los textos escolares u otros se deben entregar a cada estudiante para que les ayude en el logro de las competencias de cada área. Y la ambientación de aulas deben estar por áreas académicas que llamen la atención y la impresión.

b) Contratación del servicio docente

Cuando un docente no tiene una plaza o empleo fijo, es contratado. “La contratación de docentes en las instituciones educativas públicas de educación básica es un proceso meritocrático que se realiza anualmente con el objetivo de cubrir las plazas vacantes a nivel nacional para garantizar el servicio educativo. Esto se logra con el uso de cuadros de mérito basados en la Prueba Única Nacional y utilizados en el concurso de nombramiento. Estos cuadros tienen una vigencia de dos años” (Ministerio de Educación, 2019).

De acuerdo con este convenio, un profesor contratado debe aprobar la Prueba Nacional Unificada para ser elegido por la UGEL y obtener una plaza; este procedimiento se repite cada dos años. El instructor puede trabajar en varios lugares de la nación, como en la costa, en los Andes o en la selva; el profesor contractual no tiene un empleo fijo.

c) Nombramiento del servicio docente

“Un docente es nombrado cuando ingresa a la carrera pública magisterial a través de un concurso público y tiene una plaza permanente en una institución pública; puede permanecer el tiempo que desee, pero debe esperar al menos tres años para trasladarse a otra institución por razones personales bajo la modalidad de reasignación”. “El capítulo V de la Ley de Reforma del Profesorado aborda el ingreso en la profesión docente. Cada dos años, el Ministerio de Educación

autoriza el concurso público de acceso a la función pública docente, que se realiza en dos partes” (Ministerio de Educación, 2019):

Primera etapa: el Ministerio de Educación examina las capacidades y la experiencia del candidato para la enseñanza en la modalidad, la forma, el nivel y la especialidad de los puestos vacantes. Se realiza mediante un examen de cualificación nacional.

Segunda etapa: se evalúa la competencia didáctica, la formación, las cualidades y la experiencia de las personas que calificaron en la etapa anterior. Asimismo, en las instituciones educativas unidocentes o multigrado, la Unidad de Gestión Educativa Local es responsable de la segunda etapa (UGEL). La evaluación de los docentes del nivel de la institución educativa para el ingreso al magisterio público está a cargo de un comité presidido por el director e integrado por el subdirector o coordinador académico del nivel y un representante de los padres de familia del Consejo Educativo Institucional (CONEI). Durante el proceso de revisión, el gobierno regional brinda orientación y asistencia técnica a los comités de evaluación. “El profesor es nombrado mediante una resolución en la primera escala magisterial”, luego de ello tiene que avanzar de nivel, pasando por la segunda escala para llegar utópicamente a la octava escala, pero para lo cual tiene que aprobar la Prueba Nacional de Ascenso que se le aplica, una vez logrado tiene que seguir el proceso del concurso; como requisitos que se exige es tener estudios y títulos de postgrado, diplomados, certificaciones, logros pedagógicos. El ascenso de escala lo califica el Ministerio de Educación mediante un aplicativo que es subido por la oficina de Escalafón de cada UGEL.

d) Remuneración de docentes contratados

“El instructor contratado obtiene una compensación mensual basada en el número de días de trabajo establecidos para la modalidad, forma o ciclo para el que ofrece servicios. El ingreso mensual de los instructores contratados que trabajan menos de la jornada laboral definida para la modalidad, forma, nivel o ciclo para el cual prestan servicios es equivalente a las horas contratadas. La jornada de trabajo del D.S. N° 305-2017-EF se aplica a los docentes contratados en cargos orgánicos para cubrir vacantes titulares y temporales ausentes” (Ministerio de Educación, 2019).

Tabla 1

Remuneración mensual de los docentes contratados.

Modalidad / Forma / Cargo	Niveles / Ciclo	Jornada laboral	Monto
Educación básica regular (EBR)	Inicial	30	2200.30
	Primaria	30	2200.30
	Secundaria	30	2200.30
Educación básica especial (EBE)	Inicial	30	2200.30
	Primaria	30	2200.30
Educación básica alternativa (EBA)	Inicial/intermedio	30	2200.30
	Avanzado	30	2200.30
Educación técnico-productiva (ETP)	Básico y medio	30	2200.30
Coordinadores de PRONOEI, ODEC		40	2800.40

Fuente. Ley N° 30541. Ley de Reforma Magisterial. Decreto Supremo N.° 305-2017-EF. Lima, Perú. Artículo 57.

La situación mundial sugiere que las diferencias en las estructuras salariales de los profesores pueden afectar a quienes deciden entrar y permanecer en la profesión docente, así como a su trabajo diario en el aula para hacer avanzar la educación. En consecuencia, la calidad de la enseñanza y el aprendizaje puede mejorarse diseñando una remuneración consciente y eficaz para atraer, retener y motivar a los profesores altamente cualificados.

La remuneración que reciben mensualmente los docentes es de mucha importancia, depende de este aspecto que el docente se pueda dedicar por completo al trabajo educador o por lo contrario se estaría dedicando a otras actividades más (pues hay otras profesiones y oficios que perciben mayor pago). La remuneración tiene mucha importancia para el profesor porque representa un medio de vida para él y su familia.

e) Remuneración de docentes nombrados

Ministerio de Educación (2019) “según lo establecido por la Ley de la Reforma Magisterial de 2013, la política de compensación para los profesores, los aumentos salariales y los ingresos mensuales de los docentes designados constan de los siguientes elementos, según corresponda”.

Tabla 2

Remuneración mensual de los docentes nombrados.

Valor de hora de trabajo semanal / mensual	Escala magisterial	Porcentaje de incremento	Jornada de trabajo	
			30 horas	40 horas
Antes (S/ 66,67)	Octava	210 %	4410,63	5880,84
	Séptima	190 %	3990,57	5320,76
	Sexta	175 %	3675,53	4900,70
Ahora S/ 70,01	Quinta	150 %	3150,45	4200,60
	Cuarta	130 %	2830,39	3740,52
	Tercera	120 %	2620,36	3460,48
	Segunda	110 %	2410,33	3180,44
	Primera	100 %	2200,30	2900,40

Fuente: Ley N° 30541. Ley de Reforma Magisterial. Decreto Supremo N.° 305-2017-EF. Lima, Perú. Artículo 57.

Ministerio de Educación (2019) “La RIM de 40 horas semanales se aplica a los profesores que ocupan puestos en las siguientes categorías: jerárquico, directivo, especialista en educación, director, jefe de gestión pedagógica y director de UGEL”.

El reconocimiento económico por su trabajo asegura la satisfacción de sus requerimientos personales, familiares, tecnológicos y académicos; así, la calidad de la enseñanza y el aprendizaje puede mejorarse mediante el desarrollo de incentivos apropiados para reclutar, retener y motivar a los docentes capacitados.

Mediante la planificación de las clases, la evaluación de los temas académicos y la preparación de los alumnos para los concursos nacionales. Porque con el dinero que ganan los instructores, no pueden permitirse muchas de las necesidades, como alimentos, productos o servicios. Por ello, hay que abogar por un aumento de su remuneración, ya que la educación es el arma más eficaz para el crecimiento de la sociedad.

Tabla 3

Jornada de trabajo semanal de los docentes.

Modalidad / forma / cargo	Niveles/ciclo	Jornada de trabajo
Educación básica regular (EBR)	Inicial	30 horas pedagógicas
	Primaria	30 horas pedagógicas
	Secundaria	30 horas pedagógicas
Educación básica especial (EBE)	Inicial	30 horas pedagógicas
	Primaria	30 horas pedagógicas
Educación básica alternativa (EBA)	Inicial/intermedio	30 horas pedagógicas
	Avanzado*	30 horas pedagógicas
Educación técnico-productiva (ETP)	Básico y medio	30 horas pedagógicas
Coordinadores de PRONOEI, ODEC y ONDEC		40 horas pedagógicas

Fuente: Ley N° 30541. Ley de Reforma Magisterial. Decreto Supremo N.° 305-2017-EF. Lima, Perú. Artículo 57.

Con esta remuneración que reciben, los docentes sienten que satisfacen regularmente sus necesidades personales y del hogar, y eso es gracias al aumento que se está dando en los últimos años, pues indican que hay otras profesiones y oficios que perciben mayor pago.

f) Convivencia entre docentes

“La convivencia entre el profesorado se basa en el reto de conciliar las diversas personalidades y filosofías docentes, la burocratización y la ausencia de espacio

para compartir, así como la importancia de un excelente liderazgo directivo o la estabilidad de la plantilla” (Galindo *et al.*, 2020). “Hay cuatro factores principales que influyen en el clima dentro de la facultad: la personalidad y la participación de cada individuo, la burocratización de la labor docente, el escaso liderazgo de la administración y la falta de tiempo y espacio para el desarrollo de las relaciones entre colegas” (García *et al.*, 2018).

“También hay que tener en cuenta los horarios de trabajo de los instructores. La escasez de tiempo y espacio es ahora uno de los problemas más importantes. Coexistimos en lugar de convivir. A pesar de las 30 horas de trabajo en el centro, el espacio y el tiempo de reunión son escasos. Ni siquiera en los claustros, donde tristemente cada vez se discute menos” (García *et al.*, 2018).

Los profesores, al igual que otros profesionales, aprenden de la interacción con otros colegas, y la colaboración entre ellos se convierte en una herramienta esencial para promover una práctica dinámica y reflexiva, un recurso imprescindible para lograr la máxima eficacia docente, que repercuta positivamente en la educación de nuestros alumnos. Poner a dos profesores juntos no siempre implica que ya estén colaborando. En los encuentros hay que tener en cuenta diferentes circunstancias. Es esencial que las tareas sean objetivas y asumidas, así como relevantes para sus propias demandas profesionales. Además, los profesores deben ser cooperativos y estar dispuestos a hacer concesiones.

Un profesor tiene un vínculo laboral cuando participa en las actividades curriculares y sociales planificadas por la institución en las que se destacan los deberes y los derechos. El profesor se dedica a hacer un buen trabajo en su área de especialización; presta servicios de forma remunerada y voluntaria (en este ejemplo, en instituciones educativas públicas estatales) donde debe lidiar con preocupaciones de dinero, horario de trabajo, transporte y ubicación. Es posible que haya instructores que quieran puestos de personal jerárquico, pero eso no debe impedirles seguir trabajando para los niños.

El respeto, el trabajo duro y la dedicación a la institución son características que debe encarnar el instructor; son cruciales para la organización, el funcionamiento y el éxito de una institución educativa. El respeto es un aspecto específico que debe tenerse en cuenta al conversar con los alumnos y los colegas; el trabajo es la

actividad realizada por el profesor en su calidad de educador (mediador), y el compromiso es el deber previsto por el profesor para llevar a cabo su trabajo. La realización de estos ideales contribuirá a la consecución de muchos logros y a un ambiente institucional positivo.

g) El equipo directivo y los docentes

“En cualquier tipo de administración, es de suma importancia que la dirección cree una organización social, dinámica y participativa que mantenga relaciones positivas entre todos sus miembros; el área educativa no es diferente. Los equipos directivos deben ejercer el liderazgo, teniendo en cuenta las perspectivas de los trabajadores y evitando comportamientos autocráticos. Deben intentar mediar constantemente para que (el desacuerdo) no repercuta negativamente en los alumnos, que a menudo son ignorados en estos asuntos. Para intentar resolver este problema y establecer un equipo cohesionado, es necesario identificar las razones de la apatía de los profesores y minimizarlas si están dentro del control de la escuela” (García *et al.*, 2018).

El equipo docente es muy esencial para el director de una IE, pero en ocasiones hay personas en el grupo de trabajo que carecen de rasgos positivos, lo que provoca malentendidos entre los instructores. “La comunicación coherente y clara con los instructores es un excelente punto de partida, así como reconocer el trabajo de la institución y permitir que cada individuo participe en base a sus propias fortalezas e intereses en la mejora de las actividades compartidas” (Moreno, 2000).

Es esencial prestar mucha atención a cada instructor para entender sus circunstancias específicas. Su actividad docente tendrá más éxito si el equipo directivo le presta la atención adecuada para que se sienta un miembro más de la institución. La creación de un sentimiento de pertenencia a la institución mejora el rendimiento del empleado en su trabajo. “En las escuelas, el cambio se presenta con más fuerza en el personal docente, pero el equipo directivo es la entidad adecuada para iniciar o detener el cambio, ya que es el órgano de gobierno de la institución y tiene una visión más amplia. Como todo el mundo admira al director, su actitud hacia el cambio marcará la pauta de toda la comunidad escolar” (Morales, 2009).

Los profesores, al igual que otras profesiones, aprenden a través del contacto con los colegas, y la cooperación entre todos se convierte en un arma crucial para promover una práctica activa y sensata, que son recursos clave para el profesor e influyen positivamente en el aprendizaje de los alumnos. Para ser un buen colega, hay que tener actitudes positivas y hacer todo lo posible por promover el bienestar de los compañeros de trabajo, así como intercambiar conocimientos y experiencias de enseñanza-aprendizaje.

Los profesores deben mantener el contacto con sus colegas fuera de la institución una vez concluidas las clases, ya que esto fomenta la camaradería al compartir actividades sociales, deportivas, culturales o religiosas. Los encuentros informales fuera de la institución sirven, entre otras cosas, para intercambiar experiencias, proyectar planes, modificar ciertos temas y realizar excursiones.

El buen trato del personal administrativo y la actitud positiva del director llevarán a la institución a alcanzar muchas metas y también determinarán el cambio en el clima institucional de la comunidad educativa, ya que el personal administrativo se convierte en el puente entre la sociedad y la escuela y el director se convierte en el modelo para todo el equipo de trabajo.

El personal administrativo ayuda a gestionar, coordinar, planificar y atender a los profesores, alumnos y padres de la institución. Preparan la documentación, realizan los preparativos y prestan servicios a los profesores, los estudiantes, los padres y el público en general como parte de sus funciones. El personal administrativo desempeña un papel crucial en las instituciones educativas, ya que también es responsable de los suministros y los recursos humanos.

h) Capacitación

“La formación del profesorado o la educación del profesorado se refiere a las políticas y procesos diseñados para educar a los futuros profesores en las áreas de información, actitudes, comportamientos y habilidades, cada una de las cuales es necesaria para que ejecuten sus obligaciones en el aula y en la comunidad escolar de manera eficiente” (Ministerio de Educación, 2019).

“La formación del profesorado puede verse desde tres perspectivas diferentes: la perspectiva conductista tecnológica, que se refiere a los medios que apoyan la

tarea docente; la perspectiva constructiva, que se centra en el sujeto y en la búsqueda del conocimiento por parte del individuo; y la perspectiva crítico-reflexiva, en la que el profesor critica su propio trabajo” (Díaz *et al.*, 1998).

Teóricamente, el Ministerio de Educación (2019) afirma que “la preparación de los docentes puede ser definida y organizada como un proceso evolutivo, desglosándolo en las siguientes fases:”

- Formación inicial del profesorado: curso preparatorio para el puesto de profesor de aula.
- Iniciación: proceso de adquisición de información y apoyo durante los primeros años de un aprendizaje o el primer año de una escuela privada.
- Desarrollo profesional: procedimiento para el ejercicio de la docencia dentro del aula".

La identificación por parte del profesor de sus carencias educativas y de convivencia con sus alumnos es hoy un aspecto esencial. No debe contentarse con ser un mero portador de información, ya que sus esfuerzos darían pocos frutos. Dado que el entorno para el que los instructores educan a sus alumnos cambia continuamente, al igual que las habilidades necesarias, ningún programa de formación de profesores puede preparar adecuadamente a un profesor para una carrera de 30 o 40 años. “El Desarrollo Profesional Continuo (DPC) es el método a través del cual los profesores (y otros profesionales) mantienen y mejoran sus habilidades y conocimientos. La participación en cursos, seminarios, conferencias y foros es una de las formas más frecuentes” (Maldonado, 2014).

“Es fundamental que el profesor reciba una formación acorde con el área de conocimiento a la que se incorpora, ya que existen didácticas distintas, es decir, un profesor que se incorpora a las ciencias sociales o a las ciencias precisas no puede tener la misma formación didáctica que un profesor que se incorpora a las ciencias de la salud. Incluso dentro de una misma disciplina, las didácticas de las ciencias naturales que se imparten en el ámbito clínico son distintas de las que se utilizan en este sector” (Maldonado, 2014).

Algunos sitios web ofrecen breves cursos de formación o planes de lecciones diseñados para mejorar el rendimiento de los profesores. Entre ellos hay artículos

y aplicaciones gratuitos de fácil acceso. Entre los ejemplos se encuentran organizaciones sin ánimo de lucro, material educativo y cursos gratuitos.

No hay que olvidar que el profesor es el agente del proceso de transformación educativa. Entre los objetivos de la formación del profesorado están el desarrollo de una actitud comprometida con la mejora de la calidad de la educación y el desempeño eficiente de la función pedagógica. En los últimos años, los profesores de todas las asignaturas y de todos los niveles han tenido que aprender a utilizar las TIC y otras tecnologías de la información y la comunicación para mejorar su enseñanza.

i) Logros educativos

Es crucial que los instructores cumplan sus metas y objetivos, ya que esto los anima a seguir creciendo y trabajando con los niños. Para los profesores son especialmente importantes las prácticas, las GIAS, el intercambio entre colegas, los juegos deportivos y los eventos sociales o religiosos. Como resultado, los profesores estarán más motivados para seguir desarrollándose y trabajando con sus alumnos. Los logros educativos son aquellos que los profesores han obtenido en sus respectivos campos gracias a la participación de sus alumnos. Algunos ejemplos son los campeonatos deportivos, los juegos florales, la FENCYT, la ONEM, las actuaciones históricas, la experiencia cultural, la fe en Dios, el dominio de lenguas extranjeras, el Crea y Emprende, y las competiciones nacionales. “Del mismo modo, el educador podría alcanzar prácticas de instrucción eficaces y ganar palmas de maestría. El logro educativo es el conjunto de información, habilidades y valores que un estudiante asimila a lo largo del proceso pedagógico; también incluye la obtención de excelentes calificaciones, becas y proyectos. El logro educativo en la escuela secundaria es un conjunto de rasgos que se supone que los alumnos deben poseer al finalizar la EBR” (Ministerio de Educación, 2019). Y estas son las siguientes:

Se reconoce a sí mismo como una persona que experimenta cambios biológicos y psicológicos, y mejora su identidad y autoestima confirmando sus intereses y objetivos.

Comunica ideas, opiniones, emociones, preferencias e inquietudes con asertividad y originalidad a través de muchos tipos de contacto, expresión oral y escrita, y en varios idiomas.

Vive democráticamente, cumpliendo con sus deberes y ejerciendo sus derechos, aprendiendo a ser tolerante, compasivo y a apreciar la diversidad, y rechazando toda forma de prejuicio.

Demuestra seguridad, control personal y confianza en la toma de decisiones para afrontar las circunstancias y los conflictos cotidianos, priorizando la comunicación y el consenso sobre la acción decisiva e independiente.

Aplica sus capacidades y experiencia al desarrollo y ejecución de iniciativas productivas. Valora el esfuerzo individual y de equipo; muestra una mentalidad emprendedora para el mundo laboral.

Respeto y se adhiere a un estilo de vida saludable, es responsable de su integridad personal y se preocupa por la preservación del medio ambiente.

Además de los logros educativos, hay logros no pedagógicos, que se refieren a acciones organizadas más allá del ámbito de la educación. Se trata simplemente de actividades sociales en las que el instructor puede distinguirse por alcanzar el primer puesto o demostrar su habilidad. Entre estas actividades se encuentran los deportes de los profesores, las fiestas patronales, las actividades agrícolas y ganaderas, las tradiciones, la política y las elecciones, en las que el profesor puede obtener logros y compartirlos con sus colegas.

j) Reconocimiento

“El reconocimiento es el acto de diferenciar un objeto, una persona o una institución de otros por sus cualidades y rasgos. Además, actúa como expresión de agradecimiento por un favor o una ventaja recibida. Las personas suelen sentirse llenas de gratitud cuando reciben ayuda o asistencia en una circunstancia urgente. Por ello, este profundo agradecimiento puede mostrarse de diversas maneras: con un abrazo, un agradecimiento o cualquier otro gesto” (RAE, 2014).

El establecimiento de incentivos eficientes para contratar, retener y motivar a los instructores altamente cualificados puede mejorar la calidad de la enseñanza y el

aprendizaje. Existen numerosos tipos de incentivos para atraer y retener a los profesores eficaces, pero el nivel y la estructura de la compensación son aún más cruciales en América Latina, donde hay pocos mecanismos de compensación adicionales y donde con frecuencia sólo contribuyen modestamente al nivel salarial, como en otras partes del mundo.

El reconocimiento del trabajo excelente es muy beneficioso, ya que mejora tanto el trabajo como la profesión docente. Cuando se asume un puesto de mayor responsabilidad que otros, conviene reconocerlo en público y remediarlo en privado, ya sea institucional o individualmente.

Es realmente beneficioso reconocer a los instructores por su ardua labor, ya que mejora su trabajo y la profesión docente. Es vital expresar la gratitud a los instructores ya que se dedican a mejorar el destino de sus alumnos. Es responsabilidad del profesor inspirar a los alumnos para que sigan la carrera docente en cualquier especialidad que elijan. Lo hacen por su preocupación por los alumnos. Hacen constantemente nuevos descubrimientos. Les gustan las redes sociales. Ayudan a los alumnos en los momentos de dificultad. Tienen la paciencia necesaria para impartir información.

Este tema también debe ser enfatizado y debe comenzar con la administración de dicho reconocimiento por parte de la DREP, la UGEL y el director de la IE; lograr que las entidades puedan incentivar a los instructores que se destaquen por su labor pedagógica con los alumnos. Siempre es ventajoso ser reconocido en público. Se trata de reconocer con recompensas a los instructores que han aportado investigaciones, títulos y grados a su lugar de trabajo. De esta manera, los instructores de la EIES Nuestra Señora del Carmen se sienten reconocidos por instituciones más allá del Ministerio de Educación, lo cual es una muestra de su labor constructiva.

k) Autonomía en el aula

“La autonomía laboral se refiere a la libertad que se le permite al profesor para gobernar algunas partes de sus actividades profesionales dentro de la escuela. Puede referirse a la flexibilidad de horarios, a la toma de decisiones sobre cómo

realizar las actividades, a las herramientas que se emplean o a las habilidades de gestión del tiempo. La confianza, la inventiva, la proactividad y el compromiso del profesor en todos los temas relacionados con la escuela aumentan cuando se le conceden ciertas libertades y la autoridad para tomar determinadas decisiones” (Perez, 2017).

El hecho es que proporcionar a los instructores una mayor autonomía mejora tanto a sus compañeros de equipo como a su institución. Examinemos los detalles:

El profesor se beneficia. El instructor considera que la mayor sensación de independencia es un buen avance. Esto se debe principalmente al hecho de que tienen un mayor sentimiento de autoestima y, con ello, una sensación de logro profesional.

Ventajas para la escuela La autonomía laboral afecta positivamente a la escuela. El rendimiento es la suma de todos los factores. Si el profesor está más cómodo, a gusto y contento con su trabajo, rinde mucho más, lo que tiene un efecto favorable importante en la enseñanza.

Cuando hablamos de la autonomía profesional del profesor, lo hacemos en los mismos términos que la independencia y la libertad, pero añadiendo la función del educador como ejemplo, mediador, guía y formador. Debido a la presencia de la burocracia en todos los niveles del sistema educativo, los profesores como grupo tienen poca independencia en el aula.

El acompañamiento pedagógico, en cambio, es una técnica de formación continua para los profesores en ejercicio que se realiza a través de tres tipos de intervención: visitas al aula, microtalleres y reuniones de trabajo. Si el acompañamiento pedagógico es suficiente, los instructores estarán satisfechos y ofrecerán clases maravillosas.

La autonomía está relacionada con el horario de las clases, el desarrollo de las sesiones, los materiales utilizados, los lugares utilizados y la cantidad de tiempo dedicado a las sesiones. Permitir que el instructor haga lo que crea que puede realizar eficazmente, como formar parte de comisiones o participar en actividades de voluntariado.

Como estrategia de formación continua para los docentes en servicio, el acompañamiento pedagógico se implementa a través de tres formas de intervención: visitas al aula, microtalleres dirigidos por el acompañante pedagógico y talleres de actualización docente dirigidos por el formador que brinda apoyo pedagógico a través de visitas de campo y reuniones de trabajo. El objetivo del acompañamiento pedagógico del coordinador es mejorar la práctica pedagógica del profesor en el contexto de la evaluación del desempeño docente y de las dificultades especificadas en el Proyecto Educativo Nacional del PEN. Durante el curso, el acompañamiento consiste en pasear al lado o juntos. El coordinador ofrece críticas y ayuda técnica en las áreas en las que el profesor es deficiente, fomentando así la autorreflexión y el progreso.

1) Participación

“La administración participativa se deriva de la noción de incluir a todos los instructores empleados y designados en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la institución para todos los asuntos. Sentirse apreciado es un factor importante en la escolarización. La participación de los empleados en la mayoría de los procesos de toma de decisiones de la empresa. Hay casos en los que se limita a los procedimientos en los que los trabajadores toman decisiones sobre el trabajo que realizan o las decisiones que les afectan personalmente” (Martinez, 2011).

Desde la perspectiva del director, es esencial estimular el compromiso en la escuela para motivar a los instructores, lo que se traduce en una mayor dedicación a la enseñanza. Perez (2017) plantea algunas formas de participación de los docentes:

Comunicación descendente. Esta modalidad implica un nivel menor de participación en la cultura participativa, ya que se limita a que la dirección de la I.E. comunique a los profesores sobre las decisiones tomadas e intenta más bien persuadirlos para que adopten el concepto y sean activos.

Solución de problemas ascendente. El objetivo es obtener sugerencias de los profesores sobre como emplear técnicas participativas para abordar los desafíos organizativos.

Al menos dos iguales (la opinión de cada uno tiene el mismo valor con independencia de su posición en el centro), que voluntariamente (se debe fomentar esta interacción, pero cada profesor decide si tiene una actitud colaborativa o no) y de forma colaborativa toman decisiones encaminadas a la consecución de un objetivo común. La coenseñanza, un estilo de organización en el que dos profesores trabajan juntos con el mismo grupo de clase, es una forma de cooperación entre profesores. A menudo se denomina "instructor de clase e instructor de apoyo".

La participación en la educación se basa en la cooperación de los instructores para la toma de decisiones en colaboración dentro de la institución educativa y para su ejecución durante o fuera del horario escolar. Desde la perspectiva del principio, es esencial fomentar la participación de los instructores para lograr un nivel de motivación que, en última instancia, se traduzca en una mejora del rendimiento.

Los docentes pueden participar de diversas maneras: en la elaboración de documentos como el Proyecto Educativo Institucional, la Planificación Anual, el Reglamento Interno y el Reglamento de Convivencia; en el asesoramiento grado a grado; en la definición conjunta de las estrategias y métodos a utilizar para el aprendizaje de los alumnos; y en las actividades educativas culturales (desfiles, aniversarios, encuentros, pasantías, deportes).

La participación en actividades no pedagógicas también contribuye al crecimiento personal y profesional de los profesores. Éstas ocurren fuera del aula, en entornos prácticamente improvisados que permiten un contacto social mixto. Se trata de actividades culturales (desfiles, aniversarios, encuentros, prácticas, deportes). Estas actividades permiten fomentar el parentesco y la solidaridad entre los estudiantes de la institución. Los instructores de la EIES Nuestra Señora del Carmen exhiben favorablemente esta señal, como se ve en la imagen superior. Es fundamental que los agentes educativos colaboren de esta manera. Será de gran utilidad para los alumnos.

II) Actividad docente

“El tema que enseña es el instructor. Es el responsable de dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que debe planificar, organizar, regular, dirigir y

corregir el aprendizaje de los alumnos, así como sus propias actividades. Asimismo, el profesor debe mantener un compromiso y una comunicación permanentes con sus alumnos, sus colegas y el resto de su institución. Debe ser considerado como un individuo completo con vínculos con el entorno social en el que trabaja” (Sierra y Lejarza, 2018).

“La diferencia entre el proceso de enseñanza-aprendizaje y otros procesos es que lo que se transforma en el proceso de enseñanza-aprendizaje no es un objeto material sino un ser humano, una persona que se modifica a sí misma con la ayuda de otros individuos más capaces, especialmente con la guía, orientación y mediación del profesor. Por ello, el objeto de la actividad del profesor no es tanto el alumno como la dirección de su aprendizaje; sin embargo, para que esta dirección sea efectiva, el profesor debe ver al alumno como una personalidad completa que, con su ayuda, construye y reconstruye sus conocimientos, habilidades, hábitos, afectos, actitudes, formas de comportamiento y valores en constante interacción con el entorno sociocultural en el que se desarrolla” (Ríos, 2014).

- ¿Qué hace un docente?
- Imparte la asignatura (hace sesiones y unidades de aprendizaje).
- Mantiene la disciplina de la clase.
- Aprueba y corrige todos los trabajos.
- Se reúne con los padres y los asiste.
- Se reúne con los administradores y otros instructores.
- Prepara y estudia para la clase.
- Revisa y crea material didáctico.
- Prepara a los alumnos para los periodos de pruebas y analiza su rendimiento.
- Selecciona bibliografía de consulta y recursos para los alumnos.
- Participa en cursos de formación.
- Asiste a reuniones de personal.
- Prepara frases enigmáticas para ocasiones escolares.
- Entre otras tareas.

En concreto Alvaro (2018) Sostiene que “la labor educativa y los métodos de formación docente deben abordarse con el objetivo de cultivar un conocimiento didáctico o integral que vaya más allá del análisis teórico, contribuyendo así con soluciones concretas” (p.27).

“Hacia una revalorización del etnoconocimiento, la violencia y la exclusión son características omnipresentes de los individuos. Además, la posición de centro del Estado deja a todas las demás periferias desprotegidas y, en consecuencia, en una importante desventaja. Ante esto, es vital establecer la identidad para iniciar una educación integradora, que resulte en un diálogo entre los conocimientos ancestrales, modernos y contemporáneos (...). En la época en que florecieron las civilizaciones andina y aymara, los pueblos tenían la aptitud y el conocimiento para articular una amplia gama de expresiones artísticas y tecnológicas (...). Por lo tanto, actualizar lo que se sabe y desarrollar nuevas iniciativas es beneficioso para la ciencia y la humanidad” (Vilca *et al.*, 2020).

“El desempeño docente está asociado al logro del perfil del egreso de manera positiva y muy alta. Además, en cuanto sea mejor el desempeño de los docentes, los estudiantes lograrán los rasgos previstos en el perfil del egreso de manera satisfactoria. El fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes de un programa de estudios universitarios tendría repercusión favorable en la formación de los profesionales” (Condori *et al.*, 2021). De forma semejante se podría realizar en la EBR.

1.1.2. Sesión de aprendizaje

“conforme a las Rutas de Aprendizaje, se define a las sesiones de aprendizaje como el conjunto de técnicas educativas que cada maestro de aula planifica y organiza en base a los procesos cognitivos y pedagógicos orientados a alcanzar el aprendizaje previsto en cada unidad didáctica. Las unidades y sesiones de aprendizaje se presentan como secuencias pedagógicas que sirven como ejemplos para complementar la labor del maestro. Estas se consideran instrumentos curriculares ya que en las unidades se delinear el aprendizaje deseado, el número total de secuencias establecidas para lograrlo durante el año escolar, y los tiempos sugeridos para el desarrollo de cada sesión” (Ministerio de Educación, 2019).

La finalidad de las sesiones de aprendizaje es dirigir la actividad educativa en las asignaturas. Se llevan a cabo para orientar la planificación en función de las necesidades de aprendizaje reconocidas de los alumnos. Es esencial tener en cuenta que las sesiones de aprendizaje deben responder a las ocasiones pedagógicas. Habrá actos de apertura, desarrollo y cierre de cada sesión.

Según las Vías de Aprendizaje, el marco lógico de la mediación pedagógica en la sesión de aprendizaje consiste en "actividades de apertura, desarrollo y cierre". Estas acciones se describen en su totalidad a continuación:

INICIO: El propósito de las actividades iniciales es comunicar a los estudiantes lo que van a abordar en la sesión, activar o poner en movimiento sus conocimientos previos (evaluación diagnóstica) que actuarán como base para el desarrollo de nuevos aprendizajes. Esta etapa es crucial ya que posibilita que el estudiante participe activamente en la construcción de su propio proceso de aprendizaje.

DESARROLLO: En la resolución de actividades, el maestro acompaña, orienta, guía, modela, explica y suministra información al estudiante con el fin de facilitar su progreso en el proceso de aprendizaje. El maestro proporciona un conjunto de tácticas y recursos que fomentan la investigación por parte del estudiante, permitiendo así la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.

Los estudiantes son los protagonistas del aprendizaje y deben participar activa y democráticamente en las actividades de desarrollo, permitiéndoles realizar procesos de pensamiento como reconocer, conectar, buscar, desarrollar hipótesis, resolver, comunicar y elaborar preguntas y respuestas.

CONCLUSIÓN: la etapa de la conclusión promueve la metacognición como un elemento esencial en el aprendizaje destinado a mejorar continuamente el rendimiento en el desarrollo de habilidades de los estudiantes. De manera similar, estas actividades brindan a los estudiantes la oportunidad de aplicar y transferir lo aprendido en diversos contextos, como en cumplir las tareas, las prácticas, las evaluaciones y situaciones de la vida real.

“Existe un renovado interés por el papel que juega la evaluación del desempeño docente en la mejora de la universidad, siempre y cuando el profesor demuestre el dominio de los conocimientos y procesos del componente curricular del que es

responsable, desarrolle actividades de enseñanza y aprendizaje en las que los estudiantes participen activamente y utilice procesos metodológicos, materiales didácticos, bibliografía actualizada y otros que contribuyan a un mejor proceso de aprendizaje” (Mamani *et al.*, 2021).

“La situación significativa es una situación desafiante y compleja para el estudiante, que moviliza un conjunto de competencias para resolver el problema y lograr el propósito (...) mientras que una experiencia de aprendizaje es un conjunto de actividades que llevan a los estudiantes a enfrentarse a una situación, un desafío o problemas complejos” (Ministerio de Educación, 2019).

El entorno correspondiente facilita al instructor y al alumno la comprensión del material a estudiar. En primer lugar, se presenta la problemática y los obstáculos que deben resolver los alumnos. Por otra parte, orienta la planificación teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje que los niños han manifestado tras un examen de diagnóstico. Es esencial tener en cuenta que las sesiones de aprendizaje deben reaccionar a las ocasiones pedagógicas. Si se establece la importancia del acontecimiento, no habrá dificultades en la sesión, lo cual es ventajoso tanto para el instructor como para los alumnos.

a) Presentación del tema

“Es el proceso y el resultado de presentar (hacer una declaración o propuesta). Una presentación es un método para mostrar la esencia de un tema ante un público. Implica compartir información o hacerla pública mediante un discurso, fotografías, vídeos, grabaciones de audio o componentes multimedia que sirven de referencia sobre el tema y ayudan a interpretar los resultados de la investigación” (Perez, 2017).

Al presentar un tema durante una sesión de aprendizaje, hay varios métodos que pueden ayudar a cualquiera a conseguir mejores resultados:

- Conocer íntimamente el tema.
- Mantenerse de pie.
- Mantener el contacto visual con los alumnos.
- Enviar mensajes concisos.
- Afirmar los puntos cruciales.

Cebrián (2003) “una meta se define como el logro que se espera que un estudiante alcance al finalizar el año escolar, como resultado de las experiencias de enseñanza y aprendizaje que fueron diseñadas con ese fin” (p.35). “Las actividades iniciales están diseñadas para explicar a los alumnos lo que aprenderán en la sesión, activar y movilizar sus conocimientos anteriores (evaluación diagnóstica) y servir de puente para el desarrollo de nuevos aprendizajes. Son las competencias del grado y los métodos interdisciplinarios que se desarrollarán a lo largo del año escolar, y se agrupan en trimestres y unidades didácticas” (Ministerio de Educación, 2019).

El objetivo de la clase describe el éxito o la competencia que se espera que los alumnos muestren en el transcurso o al finalizar su formación. La recreación mental que se pretende que los alumnos obtengan de una experiencia de aprendizaje diseñada por el profesor Al concluir la sesión de aprendizaje, existe una correlación directa entre la circunstancia que se avecina y las habilidades que se van a adquirir. El dilema descrito en los párrafos anteriores ilumina la evolución de la neuroeducación como el uso de las funciones lógicas, intuitivas y motoras del cerebro.

“Todas ellas ayudan, directa o indirectamente, a mejorar la eficacia pedagógica de la EPEP-UNAP. En conclusión, el uso adecuado de la neuroeducación contribuye al desarrollo de las competencias de los estudiantes; así mismo, en los momentos pedagógicos y didácticos propuestos por los docentes, evidenciando la presentación y socialización del programa de estudios de acuerdo a cuadros descriptivos, con el fin de lograr el perfil del egresado; desde la misma visión, desarrollan actividades de enseñanza-aprendizaje de manera creativa y dinámica, enfatizando los procesos de evaluación formativa y retroalimentación” (Mamani *et al.*, 2021).

“La motivación comprende los recursos físicos y psicológicos que satisfacen las necesidades fundamentales de los estudiantes, generando un cambio en el comportamiento que resulta en un mejor rendimiento académico en la Institución Educativa” (Piaget, 2009).

La motivación del alumno es la herramienta que renueva toda actitud, lo que provoca cambios en las clases porque es el factor determinante entre un desarrollo

adecuado o inadecuado de las mismas. “Cuanto más motivado esté un alumno, más implicación tendrá en sus estudios, más dedicación y atención prestará a sus actividades y tareas y, en consecuencia, más fácil le resultará alcanzar sus metas académicas o completar satisfactoriamente sus tareas”.

“Los conocimientos previos son la información que un alumno tiene almacenada en su memoria como consecuencia y resultado de experiencias pasadas. La capacidad del alumno para adquirir nuevos conocimientos depende de su estructura cognitiva existente. La nueva información se organiza e incorpora a la estructura cognitiva del alumno a través del proceso de aprendizaje” (Ausubel, 2002).

Los conocimientos previos consisten en toda la información, las habilidades, las actitudes y las competencias que posee un alumno antes de inscribirse en un curso o sesión. Si los alumnos tenían conocimientos previos, será más sencillo abordar una sesión y ayudarles a adquirir nueva información. Los alumnos generan nueva información a partir de experiencias (lo que aprenden en casa o en otros lugares) y la representan visualmente.

b) El conflicto cognitivo

“Cuando a un alumno se le presenta un concepto que no puede comprender o explicar con sus conocimientos previos, surge un desequilibrio de las estructuras cerebrales. Y pueden variar en su intensidad, desde lo simple hasta lo complicado. Es el cambio conceptual o la reconceptualización lo que genera en el alumno una situación de contradicción entre lo que sabe (conocimientos previos) y el nuevo conocimiento, provocando un desequilibrio cognitivo que da lugar a un nuevo conocimiento más amplio y ajustado a la realidad y que, como consecuencia, sigue enriqueciéndose en posteriores procesos de aprendizaje” (Piaget, 2009).

“Es el cambio conceptual o reconceptualización que genera en los alumnos una situación contradictoria entre lo que saben (conocimientos previos) y los nuevos conocimientos, provocando un desequilibrio cognitivo que da lugar a un nuevo conocimiento más amplio y adaptado a la realidad y que, como consecuencia, se sigue enriqueciendo en nuevos procesos de aprendizaje” (Piaget, 2009). “Para que exista un conflicto cognitivo, debe haber una conexión entre la experiencia previa

y el nuevo aprendizaje, así como la capacidad de establecer esta conexión en dos niveles evolutivos: (a) evolutivo real, que es el conocimiento previo de la persona, y (b) evolutivo proximal, que es la capacidad de resolver un problema presentado como un desarrollo potencial” (Vigotsky, 2004).

Este conflicto crea un desequilibrio en la estructura cognitiva del alumno, seguido de un nuevo reequilibrio como consecuencia de una información más rica y contextualizada en la que emplea los conocimientos anteriores, los revisa, los adapta o los rechaza para construir nuevas concepciones. “Este cambio conceptual se basa en el significado del contenido para el alumno; el contenido se presenta en forma de situación problemática que crea un desequilibrio entre las fuentes de información y establece una serie de nuevas relaciones entre sus conocimientos previos y la aplicación de una nueva teoría y metodología del conocimiento” (Carretero, 1997).

El conflicto cognitivo es el desequilibrio de las estructuras mentales del alumno que surge cuando se le presenta algo nuevo que no puede comprender ni explicar con sus conocimientos previos, lo que le obliga a tener que actuar para solucionar el problema.

c) Actividad de aprendizaje

“Para la actividad de aprendizaje se consideran todos los actos realizados por el alumno en el aula o en otro lugar como parte del proceso educativo continuo. El profesor planifica el proceso de instrucción y cada sesión de acuerdo con una secuencia de ejercicios didácticos valiosos. En otras palabras, la actividad se considera un elemento más del trabajo” (Cortés, 2000).

A la hora de determinar el grado de dificultad de una actividad de aprendizaje, deben tenerse en cuenta los siguientes factores: si está suficientemente contextualizada; el nivel de complejidad lingüística y cognitiva y el número de pasos que conlleva; la cantidad de tiempo y asistencia de que dispone el alumno; y el tipo de respuesta que se espera, desde la más sencilla, como responder sí o no, hasta la más compleja, como debatir y resolver un conflicto.

“Cuanto mayor sea el nivel de comprensión lectora, mayor será el nivel de resolución de problemas en matemáticas. La lectura se considera un proceso

estratégico porque abarca diversas motivaciones; la lectura también se considera un proceso constructivo en el que el lector interpreta y razona sobre lo escrito; la lectura es una herramienta para aprender a aprender porque incluye en la vida y en las acciones porque cultiva y dinamiza la capacidad de comprender y transformar la realidad” (Sosa y Condori, 2019).

Las experiencias personales de los alumnos deben utilizarse como punto de partida para el aprendizaje, ya que éste se produce cuando los nuevos conocimientos son relevantes para las necesidades, los intereses y el entorno del alumno. Cada alumno sigue su propio ritmo y plan de estudios.

“Si trabajan en localidades rurales, deben saber hablar y escribir la lengua local. Como resultado de la política educativa, los niños tienen más confianza en su aprendizaje. [Los alumnos que participan en el estudio son conscientes de que el país necesita instructores con conocimientos y formación en el marco de la OIE” (Sosa, 2016).

“Los procesos mentales están relacionados con el almacenamiento, la elaboración y la traducción de los hechos sensoriales para su aplicación inmediata y futura. La memoria y la percepción son procesos cognitivos fundamentales que desempeñan un papel importante. La inteligencia, el lenguaje y el pensamiento en general son extremadamente importantes para los humanos porque forman parte de los procesos cognitivos superiores, que nos permiten tener procesos mentales que nos distinguen de los animales, como el pensamiento lógico, el uso de símbolos lingüísticos para transmitir el pensamiento y la resolución de problemas. Es un proceso cognitivo que puede operar sobre entradas reales, eventos o representaciones mentales para producir nuevas representaciones mentales o acciones motoras” (Bruner, 2001).

El aprendizaje es el proceso a través del cual un alumno adquiere nueva información en todos sus aspectos, incluyendo ideas, procesos, tipos y actitudes. El aprendizaje es la capacidad mental mediante la cual un alumno adquiere conocimientos, hábitos, habilidades y actitudes y valores. Es vital para los alumnos porque les ayuda a adaptarse académicamente a nuestro entorno social.

Las variables de aprendizaje son condiciones que influyen significativamente en el proceso de aprendizaje, ya sea positiva o negativamente. En ocasiones, sólo se indican las que afectan directamente al alumno. Para obtener una visión más amplia del aprendizaje, es importante incluir otros aspectos, como los que corresponden al instructor y a la infraestructura.

Además, las actividades sirven de puente entre las competencias y los resultados del aula. La actividad consiste en una necesidad, un propósito para lograr el objetivo, y estas actividades son también aspectos que regulan el funcionamiento del aula: la asignación de tiempo y espacio, los equipos de trabajo (de los alumnos), las funciones del profesor y la prevención del desorden. Las actividades educativas son todas las tareas establecidas por los instructores para ayudar a los alumnos (individualmente o en grupo, dentro o fuera del aula) a cumplir los objetivos de la sesión.

Entre las características que influyen en la relación entre un profesor y un alumno están el intelecto, la enseñanza, la cultura, el grupo, las expectativas de los alumnos, la personalidad, la motivación, la experiencia, los conocimientos, la formación académica y la edad.

d) Estrategias de aprendizaje

Las estrategias son instrumentos, es decir, recursos de apoyo pedagógico que utiliza el docente para implementar y desarrollar las competencias de los estudiantes para promover el logro de las mismas competencias y aprendizajes significativos.

Citando a Castejón (2010) “Las estrategias de aprendizaje implican la elección de tácticas, herramientas y actividades diseñadas específicamente para el grupo objetivo con el propósito de mejorar la eficacia del proceso de enseñanza” (p.49). “La estrategia didáctica es, en el sentido más estricto, un método planificado, regulado y dirigido a la consecución de un objetivo claramente definido. Su uso en la práctica diaria requiere el perfeccionamiento de procesos y métodos, cuya selección y diseño son tarea del profesor” (Díaz *et al.*, 1998).

“Una estrategia es una técnica para alcanzar un objetivo; son formas precisas de completar una tarea a lo largo de una experiencia de aprendizaje. Los métodos

cognitivos y metacognitivos ayudan a los niños a comprender lo que están aprendiendo en la escuela, a gestionarlo de forma independiente y a controlar eficazmente su aprendizaje. Desde este punto de vista, el instructor debe facilitar el aprendizaje de sus alumnos creando escenarios y dinámicas que proporcionen operaciones mentales para aprender, elaborar, organizar, aplicar conocimientos, resolver cuestiones y emitir juicios” (Sosa y Vilca, 2021).

Por el contrario. La técnica es el camino, la forma, el proceso o un conjunto predefinido de procedimientos que definen parámetros y se utilizan para lograr un objetivo educativo. Se refleja en el lema de trabajo propuesto para cada acción en un proceso de aprendizaje. El método, por su parte, es un enfoque lógico que incide en un determinado sector o fase del tema que se estudia y que pretende facilitar el aprendizaje. Su objetivo es dar oportunidades a los alumnos para que adquieran, muestren y apliquen las habilidades de aprendizaje. De ahí la importancia de diseñar un procedimiento de este tipo.

“El docente debe conocer la lengua en uso e instruir en la lengua que dominan sus alumnos. La mayoría está de acuerdo en que el gobierno debe seguir implementando el uso de la lengua nativa en las instituciones educativas, respetar si los niños se comunican en la lengua nativa o no, incorporar el conocimiento y la sabiduría de las culturas locales, involucrar a los expertos en educación y que la EIB promueva una educación relevante y de alta calidad” (Sosa, 2016).

e) Materiales didácticos

Desde el punto de vista de Perez (2017) “El material documental se refiere al conjunto de instrumentos y recursos que facilitan el aprendizaje. Estos recursos son utilizados para apoyar la comprensión de conceptos, el desarrollo de habilidades, la formación de actitudes y la adquisición de destrezas en el entorno educativo. Incluyen diversos elementos como fotocopias, imágenes, laminas, mapas, fotografías, diccionarios, videos, películas, carteles, programas informáticos y aplicaciones móviles, los cuales, con empleados para presentar y desarrollar el conocimiento de manera atractiva, permitiendo a los educandos construir un aprendizaje significativo” (p.27).

“Estas herramientas pedagógicas (impresas, audiovisuales, digitales, multimodales) se crean siempre pensando en los alumnos. Todos ellos son objetos, equipos y artilugios técnicos, escenarios y lugares de importancia cultural, programas o itinerarios ambientales, o materiales didácticos que, en algunos casos, utilizan diversos tipos de representación simbólica y, en otros, son alusiones directas a la realidad. Contribuyen a la reconstrucción del conocimiento y de los significados culturales porque se prestan constantemente al análisis del contexto y a los principios didácticos, o porque forman parte de un programa de enseñanza” (Cebrian, 2003).

Por otro lado, Medina y Dominguez (2016) consideran “recursos didácticos” todos los elementos físicos que actúan como dispositivos de apoyo para facilitar y procesar los aspectos de la enseñanza con el objetivo de alcanzar el aprendizaje (p.35). “Entre ellos se encuentran los lápices, los rotuladores, el papel, la pizarra, el hilo y los discos. En otras palabras, son aquellas cosas instructivas prediseñadas y producidas. Los materiales educativos deben ofrecerse para las distintas regiones tanto en la lengua local como en español, y deben establecerse espacios de aprendizaje en las lenguas locales” (Sosa, 2016).

f) Evaluación del aprendizaje

“Los Principios del formulario describen la evaluación del aprendizaje como un proceso formativo, permanente y continuo que permite identificar las limitaciones del aprendizaje y supervisar el progreso. Hay tres etapas de evaluación” (Ministerio de Educación, 2019):

Evaluación diagnóstica. Se utiliza para establecer el nivel que mejor se ajusta a los conocimientos, habilidades y capacidades del individuo. Se realiza al inicio de la sesión.

Evaluación formativa. Se produce a lo largo de todo el proceso de aprendizaje. Se refuerza progresivamente durante las sesiones mediante la realización de ejercicios especializados y autoevaluaciones. Muestra lo que has avanzado y te permite controlar tu progreso. También te indica lo que debes estudiar y practicar durante el proceso de aprendizaje.

Evaluación final. Comprueba los conocimientos al concluir la sesión de estudio.

“La evaluación es la valoración o método de mérito basado en criterios. La evaluación conduce a la determinación del valor de algo, que se traduce en la opinión de que algo es digno de mención. Esta evaluación se basa en la medida en que una cosa cumple una serie de criterios”.

Taylor y Fayol (2003) “la importancia de llevar a cabo una evaluación científica con el propósito de mejorar la calidad de la educación” (p.27). “Es esencial demostrar que el sentido válido de la evaluación se basa en tres elementos: la recogida de datos para su tratamiento, el estudio minucioso de estos hechos y la apreciación de los logros y el establecimiento de juicios de valor” (Sierra y Lejarza, 2018).

“El logro del perfil de egreso es la declaración pública de las competencias que debe poseer un estudiante para que la universidad le ofrezca un determinado título al graduarse, y que se espera que el estudiante alcance. Al mismo tiempo, es un proceso interactivo que permite evaluar el grado de éxito del aprendizaje alcanzado por el estudiante en el desarrollo de las competencias, con el fin de tomar decisiones que conduzcan a la mejora de los procesos de aprendizaje y enseñanza” (Condori *et al.*, 2021).

g) La metacognición

“la metacognición se define como la habilidad para dirigir de manera independiente los procesos de aprendizaje. En ese sentido, abarca una serie de actividades intelectuales vinculadas con el conocimiento, control y regulación de los sistemas cognitivos que participan en la adquisición, evaluación y generación de información con el propósito de aprender” (Allueva, 2002). En este contexto, la metacognición se refiere a la acción y el resultado de razonar sobre el propio razonamiento o al desarrollo de la conciencia y el control sobre los procesos de pensamiento y aprendizaje. Todo ello sugiere que el alumno puede comprender, razonar y aprender. Por tanto, la metacognición es un método muy eficaz para potenciar las capacidades intelectuales y simplificar las tareas cotidianas.

“El deber del profesor es ayudar y guiar a los alumnos para que consigan autonomía en su educación, autoevaluación y crecimiento. El método socioformativo de evaluación se centra directamente en la acción más que en los

objetivos. Trata de ayudar a los individuos a potenciar sus talentos en la medida de lo posible, examinando los retos y las pruebas específicas del contexto” (Sosa y Vilca, 2020).

Como afirma Flavell (2019) “para corregir errores, fortalecer los procesos cognitivos y mejorar la implementación de métodos para llevar a cabo tareas, las personas deben comprometerse con un nivel de pensamiento más avanzado que considere otros procesos intelectuales” (p.49).

h) Actividades de extensión escolar

Son las actividades intelectuales, deportivas, recreativas, lúdicas, materiales y de otro tipo que se realizan y programan regularmente fuera de la planificación curricular anual con el fin de ampliar, incrementar y expandir el desarrollo intelectual, emocional, físico, educativo y social de los alumnos durante el tiempo libre de la escuela. Ese trabajo debe realizarse en casa, fuera del aula y fuera de la jornada escolar, con o sin ayuda de otros.

“El trabajo escolar permite al educador identificar los conocimientos y capacidades del alumno y, a partir de esta información, planificar su actuación pedagógica para ofrecer a cada alumno la experiencia formativa adecuada. Una tarea es adecuada o activa si requiere que el alumno adquiera nueva información” (Agudelo, 2020).

“La educación es la respuesta pedagógica deliberada para dotar a los alumnos de las habilidades intelectuales necesarias para adaptarse a los constantes cambios en el trabajo y el desarrollo del conocimiento. El instructor reflexiona sobre cómo aprenden los alumnos y modifica los entornos para fomentar el aprendizaje significativo y la competencia” (Sosa y Vilca, 2021).

“En cuanto a las actitudes, los alumnos de la especialidad de educación inicial de la zona de Puno se sitúan en la escala de acuerdo para los componentes cognitivo, emocional y conductual, lo que indica una actitud positiva hacia la EIB. Los alumnos de la especialidad de educación inicial, por su parte, demuestran una actitud en la escala de acuerdo con respecto a los aspectos cognitivos, emocionales y conductuales, pero les falta mucho para llegar a la escala de acuerdo absoluto. En cuanto al perfil formativo de la EIB, los alumnos de la especialidad de

educación inicial y primaria muestran un perfil de conocimiento positivo en cuanto a las dimensiones personal, profesional y comunitaria, lo que indica una aceptación positiva. Esto indica que los estudiantes conocen la OIE y progresan positivamente en su formación inicial de profesores” (Sosa, 2018).

1.2. Antecedentes

Para la elaboración del estudio, fue importante examinar los trabajos anteriores relativos a las variables, lo que nos permitió crear una referencia que explica empíricamente la investigación. Tras el estudio de las bibliografías pertenecientes a los antecedentes de la presente investigación, hemos determinado, en orden de nivel mundial, nacional y local, los siguientes:

1.2.1. A nivel internacional

Galindo (2017) “Satisfacción laboral de los empleados en el hospital la Carlota” (México). El objetivo de este estudio fue medir el nivel de satisfacción laboral del personal del Hospital La Carlota. A partir de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se estableció que el género, el nivel académico, la edad y los años de experiencia en la empresa no influyeron significativamente en la percepción de la satisfacción laboral, sin embargo, la variable ingreso mensual percibido sí lo hizo.

Ruiz (2009) “Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillan” (Chile). El objetivo de este estudio fue examinar las percepciones de satisfacción laboral de los empleados del sector público y privado de Chillán, Chile, teniendo en cuenta las características demográficas. El 69% del total de encuestados (200 personas) indica un alto grado de satisfacción. Las personas del sector público están más satisfechas (71% frente al 67%) que las del sector privado. La conexión con sus compañeros de trabajo, La relación con sus superiores y El placer que les ofrece su trabajo en sí mismo son algunas de las áreas en las que todos coinciden en sentirse muy satisfechos. “También destacan. El salario que recibe, Las oportunidades de promoción que tiene, “El reconocimiento que recibe de las autoridades por su esfuerzo y trabajo y El reconocimiento que recibe de las autoridades por su esfuerzo y trabajo son algunos

de los aspectos concretos con los que el mayor número de encuestados está insatisfecho”.

Fuentes (2012) “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)” (México). “El objetivo de este estudio era determinar la relación entre la satisfacción laboral y la producción de recursos humanos. Sobre la base de los resultados de este estudio, se han extraído las siguientes conclusiones: Se ha demostrado que la satisfacción laboral no tiene ningún efecto sobre la productividad. Veinte encuestados indicaron un alto grado de satisfacción laboral (de 67 a 100 puntos). Esto puede demostrarse con las respuestas a una de las preguntas sobre la satisfacción de los empleados con su empleo. El 71% indica que siempre está satisfecho con su trabajo, lo que contribuye a la consecución de los objetivos de la institución, mientras que el 29% indica que suele estar contento con su trabajo, lo que también contribuye a la consecución de los objetivos de la institución”.

Zans (2017) “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” (Nicaragua). “El objetivo de este estudio fue examinar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo e instructores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua, durante el año académico 2016-2017. Como resultado, se ha determinado que el desempeño laboral desarrollado por la facultad es deficiente, a pesar de que las asignaciones se cumplen y ejecutan a tiempo y predomina la toma de decisiones individuales ante la ausencia de un plan de capacitación. Los empleados docentes y administrativos de la facultad coinciden en que el fortalecimiento del clima organizacional tendría un efecto favorable en el desempeño laboral y que las interacciones interpersonales los hacen sentir bien en el trabajo, por lo que consideran que debe ser fomentado”.

Cocha (2015) “La satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Internacional de la Ciudad de Ambato” (Ecuador). El objetivo de este estudio fue identificar la satisfacción laboral como uno de los aspectos, impulsores

y episodios más significativos en la vida organizacional y el desempeño laboral de los empleados y trabajadores del Banco Internacional de la Ciudad de Ambato. La conclusión fue brindar capacitación, aumentar la felicidad laboral y continuar evaluando el desempeño laboral para que este problema no se repita y, lo más importante, que el desempeño laboral mejore significativamente.

Chan (2008) “Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez” (México). “El propósito de este estudio fue determinar el nivel de satisfacción laboral expresado por los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles de Mérida y Tuxtla Gutiérrez durante el ciclo escolar 2007-2008. El estudio concluyó que los profesores están medianamente satisfechos con su trabajo, el 43% de los profesores insatisfechos atribuyen su insatisfacción a la falta de atención a los aspectos administrativos, como la falta de apoyo didáctico, la falta de motivación y la falta de reconocimiento”.

Anaya y Suarez (2007) “Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria” (España). El objetivo de este estudio era identificar los aspectos más importantes de la satisfacción laboral, como el diseño del trabajo, las circunstancias de vida relacionadas con el trabajo, la realización personal, la promoción y los superiores, y la remuneración. El estudio muestra que los profesores españoles de infantil, primaria y secundaria tienen un nivel medio-alto de satisfacción laboral global, medido por su nivel de presencia en el trabajo.

Guell (2015) “Estudio de la satisfacción laboral de los maestros” (España). “El objetivo de este estudio fue evaluar la satisfacción laboral de los profesores de educación infantil y primaria de Cataluña para aportar sugerencias que aumenten la felicidad laboral. La formación es un factor que favorece la satisfacción laboral porque aporta reputación a la profesión y da seguridad en el ejercicio de la misma, según la conclusión obtenida”.

1.2.2. A nivel nacional

Choquehuanca (2017) “Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa primaria N° 70660 de San Román Juliaca 2015” (Arequipa).

“El propósito general de este estudio fue evaluar el grado de vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del IEP N° 70660 San Román Juliaca 2015. Según el coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0,779$) y la prueba de hipótesis $T_c = 5,26$, se concluye que existe una alta correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Las deficiencias en el clima organizacional existente hacen posible que los docentes estén insatisfechos con su trabajo, particularmente en las dimensiones de apoyo, nivel de comunicación no horizontal, presión laboral y falta de equidad dentro de la organización”.

Lomas (2017) “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017” (San Martín). “El propósito de este estudio fue examinar la asociación entre la felicidad laboral y la productividad de los empleados del Distrito Municipal de Buenos Aires en 2017. Se determinó que, de un total de 70 colaboradores encuestados, el 34% se encuentra insatisfecho debido a que la organización no les proporciona todos los recursos necesarios ni la independencia para la ejecución de sus funciones. La remuneración no refleja las funciones y responsabilidades del puesto. Además, la organización no siempre proporciona al personal formación u otras actividades para mejorar sus capacidades, ni da oportunidad a los trabajadores de crecer intelectual y profesionalmente de acuerdo con las funciones que desempeñan”.

Guillermo (2018) “Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017” (Lima). “El propósito de este estudio fue examinar la relación entre la felicidad laboral y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huaura en el año 2017. La prueba Rho de Spearman permitió concluir que: las circunstancias físicas y/o materiales, los beneficios laborales y/o remunerativos, las políticas administrativas, los horarios de atención al público y el trato que reciben de sus supervisores. Los contactos sociales; la formación que deben recibir; las funciones y la gratificación de los puestos asignados a los empleados. Por lo tanto, como los empresarios no respetan el esfuerzo de los empleados, éstos son menos productivos en sus ocupaciones cotidianas”.

Campos (2016) “Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Íllimo, 2016” (Lambayeque). “El propósito de este estudio fue estimar el grado de satisfacción laboral de los empleados de empresas agrícolas en marzo de 2016, estratificado por edad, género y puesto ocupado. Determinar el grado de satisfacción laboral en función de cuatro objetivos particulares: relevancia de la tarea, circunstancias laborales, reconocimiento personal y/o social y ventajas económicas. El 60% de los trabajadores de la empresa agrícola examinada están insatisfechos con su trabajo, según un análisis de la satisfacción laboral. Por ello, la población trabajadora experimenta a veces periodos de incertidumbre y terror, que se manifiestan a través de la formación de huelgas, exponiendo a otros empleados y causando víctimas mortales en la zona de explotación del sector de producción”.

León (2011) “Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao” (Lima). “El propósito de este estudio fue medir el grado de satisfacción laboral de los instructores de educación básica de las instituciones educativas inclusivas del Callao. Encuentro que existe una clara tendencia a la satisfacción regular y parcial, así como cierta tendencia parcial al descontento, con respecto a un subconjunto de las cualidades laborales dadas por las organizaciones inclusivas, como lo señalan los indicadores de la variable”.

Miranda (2021) “Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa operadora en Lima durante la pandemia” (Lima). “El objetivo era comparar el nivel de satisfacción laboral (importancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos y puntuación total) de los trabajadores, y se determinó que los 145 trabajadores presentaban diferencias estadísticamente significativas en el factor de reconocimiento personal y/o social (la tienda o el puesto, la atención al cliente, la venta presencial), pero no en cuanto al género o la antigüedad”.

Rubio (2018) “Gestión educativa y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de las instituciones públicas en la Red N° 08 - Ugel N° 07. Miraflores, 2016” (Lima). “El presente estudio tuvo como objetivo establecer la asociación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los monitores de primera infancia de las instituciones públicas de la Red N° 08-Ugel N° 07 Miraflores, 2016.

Los resultados del estudio indican que existe una relación considerable entre ambos factores, de tal manera que uno afecta al otro. Los factores son la administración escolar y la satisfacción laboral”.

Tolentino (2014) “Desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la Satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II” (Lima). “Este estudio tuvo como objetivo examinar la relación entre el desempeño didáctico y académico del instructor y el grado de satisfacción de los estudiantes en el Programa de Complementación Pedagógica de la UNMSM durante el año académico 2013-II. Determiné la presencia de una asociación $r_s = 0,877$ entre el desempeño didáctico del docente universitario y el grado de satisfacción de los estudiantes, así como una relación $r_s = 0,897$ entre el desempeño académico del instructor universitario y el grado de satisfacción de los estudiantes”.

Aguirre (2015) “Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014” (Lima). “El propósito de este estudio fue examinar la asociación entre el desempeño de los docentes y el éxito académico en el dominio de la comunicación de los alumnos del quinto grado de la escuela privada "Nuestra Seora de las Mercedes" Rmac-2014. Se determinó que el 93% de los instructores se desempeñan en un nivel bueno, el 7% en un nivel medio y ninguno en un nivel malo. En el campo de la comunicación, también existe una gran asociación moderada entre el desempeño de los profesores y el rendimiento de los alumnos. La Rho de Spearman es de 0,459 con una p de 0,005 para los alumnos del Quinto Ciclo de la Escuela Primaria de la Institución Educativa Privada” "Nuestra Seora de las Mercedes" Rímac.

García y Hermoza (2017) “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroes de Illampu de Madre de Dios - 2016” (Madre de Dios). “El propósito de este estudio fue establecer si el desempeño docente en la I.E. Héroes de Illampu de Madre de Dios-2016 está asociado al aprendizaje de los estudiantes. Sí, existe una asociación directa y moderada entre las variables: desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Héroes de Illampu de Madre de Dios.

Aceptamos H1, lo que implica que existe una conexión directa entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes, con base en el valor computado $t(c) = 4,415$, que es mayor que $t(t) = 11,6802$; cae dentro del rango para rechazar H0”.

Gonzales (2018) “satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional en el distrito de La Victoria” (Lambayeque). “El objetivo general del estudio era evaluar la satisfacción laboral de los profesores. Se determinó que las IE privadas son más satisfactorias que las nacionales, y que los hombres declaran más infelicidad laboral que las mujeres. Con información de confianza (0,985)”.

1.2.3. A nivel local

Mamani (2020) “liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas del distrito de Moho, año 2020”. “El objetivo principal de este estudio fue investigar el grado de relación entre el liderazgo directivo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas de jornada completa, según la percepción de los mismos. Los resultados indican una relación directa entre el liderazgo directivo transformacional y la satisfacción laboral de los profesores, con un grado de relación de $r = 0,926$, que, según la tabla de decisiones, se sitúa entre 0,81 y 0,99, lo que indica una relación positiva muy fuerte con un nivel de significación del 0,05 por ciento”.

Zapana y Cutisaca (2017) “influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la DRE Puno 2015”. “El propósito general de este estudio fue investigar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la DREP Puno 2015. Se determinó que el clima organizacional tiene un efecto importante en el desempeño laboral de los empleados ya que, en la institución, el clima organizacional es crucial para el crecimiento personal y profesional, así como para el éxito que se pueda lograr a través de sus servicios. Esto se refuerza y fortalece como resultado de la satisfacción del desempeño de cada uno de sus empleados”.

Araca (2014) “Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno – 2013”. “El propósito de este

estudio fue medir el grado de satisfacción laboral de los instructores de las escuelas primarias más prestigiosas de Puno. Se determinó que el 35% de los instructores tiene un nivel medio de satisfacción laboral y el 31% tiene un nivel bajo de satisfacción laboral; estas estadísticas destacan en comparación con las demás ya que tienen los índices de dispersión más bajos (6 y 10 respectivamente)”.

Huanca (2018) “Satisfacción laboral de los docentes de la cuna jardín N°326 Puno - 2018”. “El objetivo general del estudio era establecer el grado de satisfacción laboral de los instructores y comprender la posición de los educadores de la primera infancia. En las áreas de organización, ambiente de trabajo, realización personal y beneficios, se determinó que la satisfacción laboral de los docentes era alta”.

Días (2015) “Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita”. “El propósito del estudio fue determinar el grado de satisfacción de los instructores de inglés. Se determinó que el 68,75% de los instructores de inglés del Colegio Santa Margarita tienen más de diez años de antigüedad. Esto es ventajoso ya que conocen la ideología de la institución, las actividades y las expectativas en torno a su empleo, entre otras cosas. Pero esto también puede ser visto como un peligro, ya que sugiere que los individuos pueden no ser receptivos a nuevas ideas o cambios, que podrían ocurrir en algunos sectores del lugar de trabajo”.

Salluca (2020) “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado”. “El objetivo general del estudio fue demostrar la correlación entre la felicidad en el trabajo y el rendimiento pedagógico de los profesores de educación básica ordinaria de secundaria empleados en instituciones educativas públicas. Según las conclusiones de este estudio, existe una relación entre los factores estudiados, según la percepción de los alumnos, aunque los profesores los consideran totalmente independientes. En consecuencia, se alcanzó un nivel medio en casi todos los aspectos”.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

Actualmente en Perú, la felicidad laboral y el rendimiento didáctico empiezan a tener un papel importante en la decisión de los resultados educativos. Su importancia empieza a ser evidente, dado que la educación es crucial para la sociedad y ellos desempeñan un papel fundamental. Cuando los educadores están contentos con su trabajo, también tendrán un buen rendimiento como educadores y mediadores.

La percepción insatisfactoria de que los instructores influyen en el desarrollo de la sesión de aprendizaje, actuando sin motivación o aportando poco. En consecuencia, es igualmente importante que todo tipo de instructores sean protegidos y respetados en la sociedad.

La enseñanza fue la primera y más significativa vocación. Todas las demás carreras han dependido de la calidad de la enseñanza, de los instructores, de la transferencia de información y del esfuerzo de los profesores. Para que los profesores tengan un rendimiento óptimo, su trabajo, como el de todas las demás profesiones, debe caracterizarse por un grado óptimo de placer. Según el estudio realizado, a menudo no se pide a los educadores su consejo sobre las decisiones tomadas por la institución educativa. Además, están descontentos con el trato que reciben de la autoridad directiva y con la consideración de su trabajo. Tampoco se promueven de forma constructiva los vínculos interpersonales entre los profesores y otros agentes educativos, que deberían buscar la congruencia y la unidad.

Debido a que este es un problema en las escuelas públicas, se realizó una investigación para ver si había una correlación entre la felicidad laboral de los profesores y su eficacia docente.

El estudio se realizó de forma pragmática utilizando una metodología descriptiva correlacional. Los sujetos de la investigación que actúan en su entorno deben ser empleados y nombrados. Se espera que este estudio llame la atención del gobierno peruano y de los educadores sobre el tema.

La mencionada descripción del tema de estudio se resume en las siguientes preguntas:

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño didáctico de los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave?

2.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué grado de satisfacción laboral manifiestan los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño didáctico de los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave?

2.3. Justificación

Los profesores de la enseñanza pública, junto con sus alumnos, son el núcleo de la educación y del proceso de enseñanza-aprendizaje; el profesor ha sido el factor más significativo en la transformación y la mejora del rendimiento académico. Para tener éxito en el aula, los profesores se han visto obligados a superar obstáculos físicos, emocionales e intelectuales. Hay que considerar la presencia de elementos que generan satisfacción laboral en los instructores. Estos aspectos han influido en su ambiente de trabajo, así como en su salud, en su capacidad para cumplir con sus tareas docentes y en la calidad del aprendizaje de los alumnos.

Esta investigación se realiza porque la mayoría de los profesores no trabajan con la eficacia que deberían en el aula por diversas razones, como la remuneración o la autonomía laboral (autonomía) en el aula, y también porque no se sienten realizados personal o institucionalmente, lo que repercute directamente en los jóvenes estudiantes de secundaria.

Se planteó explorar en qué medida la felicidad laboral de los docentes incide en su desempeño académico diario como mediadores educativos y en las funciones que cumplen en la formación educativa peruana. Siempre teniendo en cuenta a los niños y jóvenes de nuestra nación.

Con los resultados obtenidos se prevé contribuir a la buena gestión del personal en la parte administrativa y garantizar la mayor satisfacción laboral y el rendimiento de los docentes en las sesiones de aprendizaje en beneficio de la educación peruana; así como servir de fuente de información para los directores de instituciones educativas, cargos jerárquicos y personal administrativo.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño didáctico de los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave.

2.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el grado de satisfacción laboral que manifiestan los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave.
- Diagnosticar el nivel de desempeño didáctico de los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave.



2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño didáctico de los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave.

2.5.2. Hipótesis específicas

- El grado de satisfacción laboral que manifiestan los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave ES SATISFECHO.
- El nivel de desempeño didáctico de los docentes de la Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de Ilave ES BUENO.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

La población de estudio vive y trabaja en la ciudad de Ilave, provincia de El Collao, departamento de Puno, a 3900 metros sobre el nivel del mar, al este de la capital de la Región Puno. La "Institución Educativa Secundaria Emblemática Nuestra Señora del Carmen" se encuentra en la ciudad de Ilave. Es administrada por el gobierno y pertenece al Departamento de Educación. Bajo la supervisión de la UGEL El Collao-Ilave,

La investigación se realizó únicamente en el ámbito educativo, específicamente sobre la satisfacción laboral (externa e interna) de los docentes y el desempeño didáctico, es decir, el desarrollo de una sesión de aprendizaje que los docentes demuestran con sus alumnos en el año escolar 2021, sin tomar en cuenta a los directivos, administrativos, padres de familia y autoridades gubernamentales que también influyen en la educación.

3.2. Población

Citando a Hernandez (2018) “establece la población como el grupo de personas que satisfacen ciertos criterios predefinidos” (p.27). Del mismo modo, Guerrero y Guerrero (2014) “sostienen que la población se describe como la totalidad de los fenómenos sujetos a examen, en tanto que la muestra representa una fracción minúscula de esa misma unidad poblacional que se analiza y de la cual se obtienen los datos de la investigación” (p.35). “Constituyendo la unidad de análisis, la población es el conjunto de elementos que conformarán el ámbito geográfico dentro del cual se realizará el estudio. En consecuencia, comparten con la muestra cualidades que contribuirán al crecimiento del estudio” (Diaz, 2012).

Para esta investigación la población está conformada por 101 docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave y se tomó como muestra un total de 80 docentes, después de aplicar la muestra estratificada. Los datos son obtenidos de la oficina de planificación y estadísticas del Área de Gestión Institucional de la UGEL El Collao.

3.3. Muestra

“La muestra se establece como una porción representativa de la población, de la que se obtiene la información pertinente para el desarrollo del objeto de estudio, y de la que se pueden obtener resultados satisfactorios de la observación de las variables que se pueden generalizar a los constituyentes de la población” (Díaz, 2012). Ahora bien, como el tamaño de la población es conocido, la forma de cálculo de la muestra será el siguiente:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: es el tamaño de la muestra

N: es el tamaño de la población

Z: es el nivel de confianza (1.96) es decir, 95% de confianza.

e: es la precisión o el error (5% de error)

p: probabilidad de éxito (0,5)

q: probabilidad de fracaso (0,5)

Cálculo de la muestra

n:

N: 102

Z: 1.96 (95% de confianza)

e: 0,05 (5% de error)

p: 0,5

q: 0,5

Reemplazamos los valores:

$$n = \frac{101 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (101 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{97.0004}{0.25 + 0.9604}$$

$$n = \frac{97.9608}{1.2104}$$

$$n = 80.1391276 \cong 80$$

3.4. Método de investigación

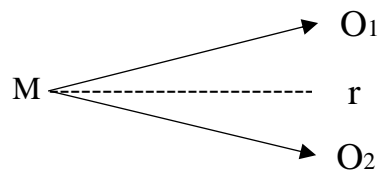
3.4.1. Tipo de investigación

Como afirma Charaja (2018) “la finalidad de la investigación correlacional consiste en examinar el nivel de relación entre dos o más variables, definidas por eventos que suceden de manera simultánea o concurrente, y el uso de variables interconectadas. Los datos fueron recopilados directamente mediante una encuesta dirigida a los profesores contratados y nombrados, lo que categoriza esta investigación como un estudio de campo” (p.49).

3.4.2. Diseño de investigación

Al no haber modificación de variables, el diseño de este estudio no es experimental. Fundamentalmente, se basa en la observación y el análisis de eventos naturales en su entorno natural.

La estrategia de estudio prevista es correlacional, cuyo objetivo es explorar el grado de vinculación entre dos o más variables. Los factores de este estudio son la satisfacción laboral (O1) y el rendimiento didáctico de los instructores (O2), que se presentan en la tabla siguiente.



Donde:

M: muestra

O1: variable 1

O2: variable 2

r: coeficiente de correlación

3.4.3. Nivel de investigación

También conocida como investigación estadística, explica las características y estadísticas de la población o muestra examinada. Este grado de investigación proporciona respuestas a quién, qué, dónde, cuándo y cómo. En este caso, el estudio apoya la afirmación: “cómo”.

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Likert ofrece una serie de escalas para determinar los grados de satisfacción y evaluación, todas ellas con múltiples ítems que indican si son cualitativos o cuantitativos. “La escala Likert constituye un dispositivo de medición que, a diferencia de preguntas binarias con respuestas sí/no, posibilita la evaluación de actitudes y determinación del nivel de concordancia del encuestado con cualquier afirmación propuesta. En este contexto, los ítems de la escala Likert son” (Likert, 1965).

“Para obtener la información requerida y cumplir con los objetivos e hipótesis, se trabajó con la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario (guía de encuesta) la que tuvo 40 ítems, presentado en forma de respuesta de tipo Likert, de cinco opciones con una escala de 1 a 5 puntos”:

la primera parte corresponde a la primera variable:

- 1 insatisfecho, 2 poco satisfecho, 3 regular, 4 satisfecho y 5 muy satisfecho.

la segunda parte se relaciona a la segunda variable:

- 1 pésimo, 2 deficiente, 3 regular, 4 bueno y 5 excelente

3.5.2. Validez de los instrumentos

Likert proporciona una serie de escalas para determinar los grados de satisfacción y evaluación; todas ellas son escalas de varios elementos que indican si son cualitativas o cuantitativas. La escala Likert es un instrumento de medida que, a diferencia de las preguntas binarias con respuestas sí/no, permite evaluar actitudes

y determinar el grado de acuerdo del encuestado con cualquier afirmación propuesta.

3.5.3. Confiabilidad de los instrumentos

Respecto a la confiabilidad, Hernandez (2018) “explica el grado en que las mediciones repetidas del mismo tema o ítem proporcionan los mismos resultados” (p.27).

Para evaluar el grado de fiabilidad de los instrumentos sobre la satisfacción laboral y el rendimiento docente de los profesores, se administró un cuestionario a 20 profesores con las mismas características fuera del ámbito del estudio que utilizó el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

α : coeficiente de alfa de Cronbach.

K: El número de ítems.

S_i^2 : sumatoria de varianzas de los ítems.

S_t^2 : varianzas de la suma de los ítems.

Al sustituir la fórmula a través de los valores estadísticos, “se obtuvo un resultado de α : 0.955 para los reactivos del instrumento que mide la variable uno: satisfacción laboral, mientras que para los ítems del instrumento que mide la variable dos: desempeño didáctico de los docentes, se obtuvo un valor de α : 0.959, indicando con ello que los instrumentos son confiables para su aplicación a la población objeto de estudio”.

3.5.4. Tratamiento estadístico de datos

Este procedimiento se ejecutó de la siguiente manera:

- En primer lugar, se administraron los cuestionarios sobre felicidad laboral y desempeño didáctico de los instructores a los docentes, junto con información sobre el estudio, sus objetivos y la forma de administrar ambos instrumentos. Las

encuestas fueron digitalizadas y subidas a Google Drive, donde se compartieron las URLs.

- En segundo lugar, se contabilizaron los datos utilizando los instrumentos de investigación y la escala prevista. Para ello, también se tuvo en cuenta la estructura del tema de estudio, que consta de dimensiones e indicadores.
- Tercero, se utilizó el programa estadístico SPSS 20.0 Windows para analizar los resultados una vez recogidos los datos sobre la satisfacción laboral del profesorado y el rendimiento didáctico.
- Cuarta: Las tablas y figuras se entregan para su respectivo examen e interpretación de acuerdo con el perfil de la tesis y la lógica del discurso científico.

3.5.5. Estadística de prueba

Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en esta investigación, se utilizó la correlación de Pearson:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} * \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Donde:

n = población o muestra

\sum = sumatoria

X = variable 01

Y = variable 02

r = coeficiente de correlación

Mediante la estadística descriptiva, las variables y dimensiones de la investigación también se mostraron en tablas y gráficos de Excel.

3.5.6. Nivel de significancia y regla de decisión

Cuando este nivel de significación no sea necesario, se utilizará un nivel entre el 1% y el 10%. Emplearemos una distribución T con n-1 grados de libertad.

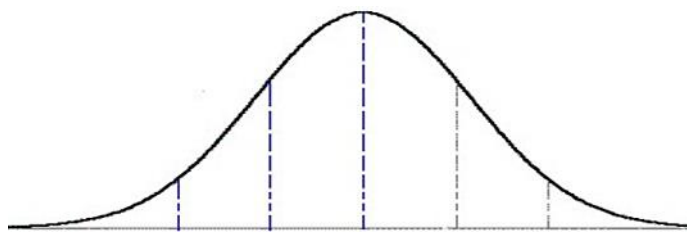


Figura 2. Estadística de prueba - distribución T.

Para tomar la decisión respecto al coeficiente de correlación que se obtiene, como parámetro se toma en cuenta la siguiente tabla: **si la $T_c \rightarrow T_t$ entonces se rechaza la H_0 .**

	Correlación positiva muy baja	$r \leq 0,25$
	Correlación positiva baja	$0,26 \leq r \leq 0,50$
CODIFICACIÓN	Correlación positiva moderada	$0,51 \leq r \leq 0,75$
	Correlación positiva alta	$0,76 \leq r \leq 0,90$
	Correlación positiva muy alta	$0,91 \leq r \leq 1,00$

Esta etapa consiste en codificar las respuestas de los instructores a las preguntas presentadas en las fichas de encuesta, lo que facilita el tratamiento de los datos. Y refutar o verificar las hipótesis utilizando la media aritmética (promedio) de los datos organizados por intervalos.

3.5.7. Técnicas de procedimiento y análisis de datos

Según el uso de IBM SPSS Statistics 20.0 y Microsoft Excel, se organiza la codificación del tratamiento de la información recogida de los instructores. Para el análisis de los datos, se realizaron pruebas estadísticas para demostrar la relación entre las variables mediante distribuciones de frecuencia y para determinar la fuerza de esta asociación. La tabulación implica el recuento de los datos recibidos para cada respuesta. Los resultados de la tabulación se utilizan para elaborar tablas, gráficos, interpretaciones y análisis de datos.

3.5.8. Las variables: satisfacción laboral y desempeño didáctico

Teniendo en cuenta Wigodski (2010) afirma que “una variable independiente se define como una característica o cualidad que se presume es la causa bajo

investigación, dado que no está condicionada por la existencia de ninguna otra variable” (p.35). Así mismo, Hernandez (2018) cataloga a “considerando que las variables dependientes son aquellas que se cuantifican, la variable dependiente representa la alteración experimentada por alguna entidad como resultado de la manipulación de la variable independiente por parte del investigador o experimentador” (p.49).

3.5.9. Técnica de cuadros porcentuales y representaciones gráficas

Se proporcionan las distribuciones de los datos derivados de la encuesta de las dos variables de la investigación. El rendimiento académico es la variable dependiente, mientras que la felicidad laboral es la variable independiente.

Los gráficos de barras se utilizarán para demostrar y mostrar los resultados de las tablas que se presentarán, evaluarán y comprenderán.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este capítulo abarca los datos obtenidos mediante la administración de encuestas sobre satisfacción laboral y desempeño docente a los instructores, los cuales han sido estructurados y presentados en tablas y gráficos junto con su respectivo análisis, interpretación y discusión.

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

4.1. Resultados

De acuerdo con las indicaciones identificadas para las variables, se modificaron las encuestas de satisfacción laboral y desempeño docente para los fines de la investigación. En particular, la escala de Likert se adaptó al propósito de nuestro estudio, y la matriz de interpretación de la escala de Likert es la siguiente:

Tabla 5

Matriz de interpretaciones y de valores.

Cuestionario de satisfacción laboral		Cuestionario de desempeño didáctico	
Muy satisfecho	5	Excelente	5
Satisfecho	4	Bueno	4
Regular	3	Regular	3
Poco satisfecho	2	Deficiente	2
Insatisfecho	1	Pésimo	1

La investigación se ejecutó en el mes de agosto del año 2021 a toda la muestra poblacional de manera virtual mediante el formulario de Google docs. Obteniendo resultados positivos para la investigación, así como para la institución. Para la correlación entre las variables se consideró el total de los puntajes obtenidos en los cuestionarios antes aplicados y en la interpretación se describen los valores mínimos y máximos, así como la correlación que existe entre las variables, el diagrama de dispersión y los gráficos de los cuarenta ítems.

Tabla 6

Relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño didáctico de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave.

Satisfacción laboral				Desempeño didáctico			
1	54	Satisfecho	67,5 %	1	44	Bueno	55,0 %
2	50	Satisfecho	62,5 %	2	60	Bueno	75,0 %
3	34	Regular	42,5 %	3	54	Bueno	67,5 %
4	38	Regular	47,5 %	4	48	Bueno	60,0 %
5	52	Satisfecho	65,0 %	5	50	Bueno	62,5 %
6	58	Satisfecho	72,5 %	6	44	Bueno	55,0 %
7	58	Satisfecho	72,5 %	7	46	Bueno	57,5 %
8	62	Satisfecho	77,5 %	8	52	Bueno	65,0 %
9	60	Satisfecho	75,0 %	9	54	Bueno	67,5 %
10	58	Satisfecho	72,5 %	10	52	Bueno	65,0 %
11	38	Satisfecho	47,5 %	11	54	Bueno	67,5 %
12	42	Regular	52,5 %	12	52	Bueno	65,0 %
13	38	Regular	47,5 %	13	46	Bueno	57,5 %
14	42	Regular	52,5 %	14	44	Bueno	55,0 %
15	44	Satisfecho	55,0 %	15	46	Bueno	57,5 %
16	52	Satisfecho	65,0 %	16	46	Bueno	57,5 %
17	50	Satisfecho	62,5 %	17	54	Bueno	67,5 %
18	50	Satisfecho	62,5 %	18	42	Bueno	52,5 %
19	58	Satisfecho	72,5 %	19	48	Bueno	60,0 %
20	46	Satisfecho	57,5 %	20	42	Bueno	52,5 %

Fuente: Anexos 4 y 5 Cuestionarios de satisfacción laboral y de desempeño didáctico.

Interpretación: En la tabla 6 se observa que la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño didáctico, según la correlación de Pearson es positiva satisfecho y bueno.

Tabla 7

Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño didáctico de los docentes de la Emblemática Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave.

		Satisfacción laboral	Desempeño didáctico
Satisfacción laboral	Correlación de	1	.947**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño didáctico	Correlación de	.947**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

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

Fuente: programa IBM SPSS Statistics y anexos 4 y 5.

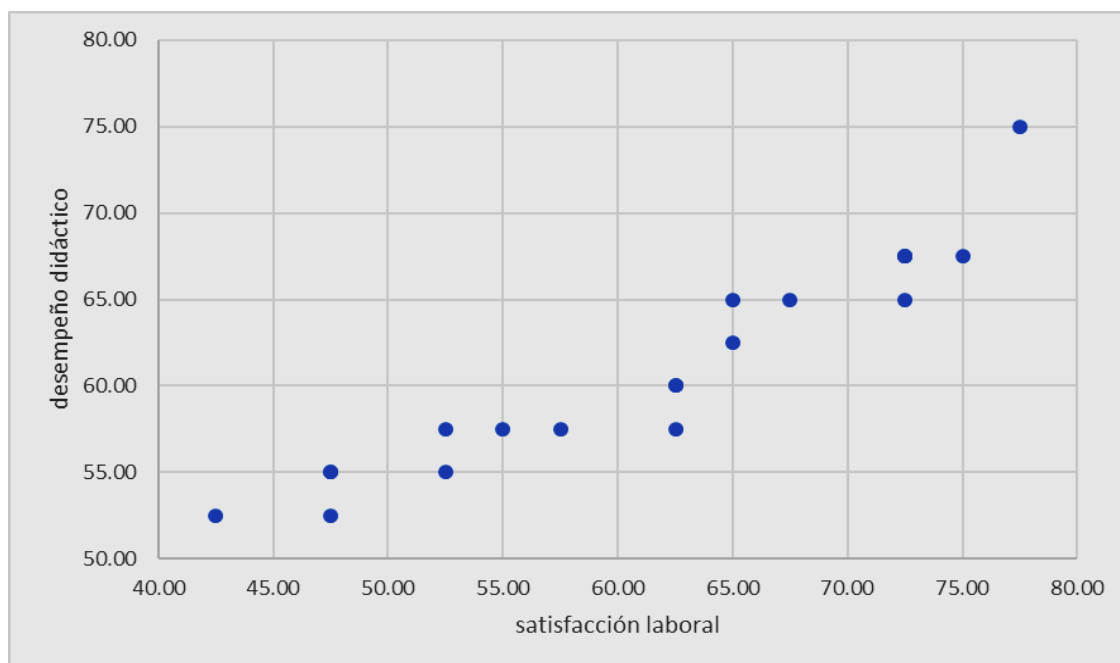


Figura 3. Diagrama de dispersión de la correlación de Pearson.

Interpretación: Se afirma que en la investigación existe una correlación positiva perfecta por ubicarse entre 0,91 y 1,00; y porque a mayor satisfacción laboral mejor es el desempeño didáctico de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave.

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
,955	,959	40

Tabla 9

Grado de Satisfacción laboral.

Ítem #	De 80 docentes	Escala	Categoría	Porcentaje
1	54	4	Satisfecho	67,5 %
2	50	4	Satisfecho	62,5 %
3	34	3	Regular	42,5 %
4	38	3	Regular	47,5 %
5	52	4	Satisfecho	65,0 %
6	58	4	Satisfecho	72,5 %
7	58	4	Satisfecho	72,5 %
8	62	4	Satisfecho	77,5 %
9	60	4	Satisfecho	75,0 %
10	58	4	Satisfecho	72,5 %
11	38	4	Satisfecho	47,5 %
12	42	3	Regular	52,5 %
13	38	3	Regular	47,5 %
14	42	3	Regular	52,5 %
15	44	4	Satisfecho	55,0 %
16	52	4	Satisfecho	65,0 %
17	50	4	Satisfecho	62,5 %
18	50	4	Satisfecho	62,5 %
19	58	4	Satisfecho	72,5 %
20	46	4	Satisfecho	57,5 %

Fuente: Anexo 4 Cuestionario de satisfacción laboral.

Interpretación: En la tabla 10 se observa que el grado de satisfacción laboral que manifiestan los docentes se ubican entre las escalas: 3 y 4; y en las categorías: satisfecho y regular.

Tabla 10

Nivel de Desempeño didáctico.

Ítem #	De 80 docentes	Escala	Categoría	Porcentaje
1	44	4	Bueno	55,0 %
2	60	4	Bueno	75,0 %
3	54	4	Bueno	67,5 %
4	48	4	Bueno	60,0 %
5	50	4	Bueno	62,5 %
6	44	4	Bueno	55,0 %
7	46	4	Bueno	57,5 %
8	52	4	Bueno	65,0 %
9	54	4	Bueno	67,5 %
10	52	4	Bueno	65,0 %
11	54	4	Bueno	67,5 %
12	52	4	Bueno	65,0 %
13	46	4	Bueno	57,5 %
14	44	4	Bueno	55,0 %
15	46	4	Bueno	57,5 %
16	46	4	Bueno	57,5 %
17	54	4	Bueno	67,5 %
18	42	4	Bueno	52,5 %
19	48	4	Bueno	60,0 %
20	42	4	Bueno	52,5 %

Fuente: Anexo 5 Cuestionario de desempeño didáctico.

Interpretación: En la tabla 11 se observa que el nivel de desempeño didáctico que manifiestan los docentes se ubica en la escala: 4; y en la categoría: bueno.

Contrastación de las hipótesis

a) Hipótesis general

Hipótesis nula (H₀): No existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño didáctico de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave.

Hipótesis alterna (H₁): Sí existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño didáctico de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave.

Decisión:

El coeficiente de correlación de valor 0,947 muestra una relación positiva perfecta entre la satisfacción laboral y desempeño didáctico de los docentes con una significancia estimada de $p = 0,001 < 0,05$ (5%) por lo tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ en la hipótesis general de la investigación.

b) Hipótesis específica 1

H₀: El grado de satisfacción laboral que manifiestan los docentes de la “EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave”, **es insatisfecho.**

H₁: El grado de satisfacción laboral que manifiestan los docentes de la “EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave”, **es satisfecho.**

Decisión:

El coeficiente de correlación de valor 0,947 muestra el grado de satisfacción laboral de los docentes como satisfecho con una significancia estimada de $p = 0,001 < 0,05$ por lo tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ en la hipótesis específica 1.

c) Hipótesis específica 2

H₀: el nivel de desempeño didáctico que manifiestan los docentes de la “EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave”, **es pésimo.**

H₁: el nivel de desempeño didáctico que manifiestan los docentes de la “EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave”, **es buena.**

Decisión:

El coeficiente de correlación de valor 0,947 muestra el nivel de desempeño didáctico de los docentes como bueno con una significancia estimada de $p = 0,001 < 0,05$ por lo que se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ en la hipótesis específica 2.

Para la variable 1. Grado de satisfacción laboral.

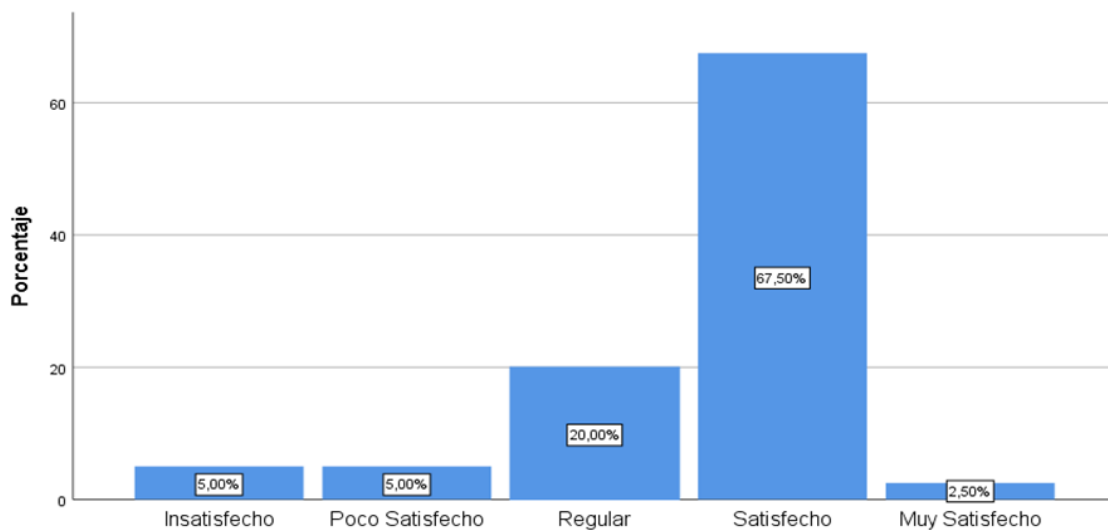


Figura 4. Resultado de condiciones pedagógicas de las aulas donde realiza la sesión.

En la figura se observa que el 2,5% (2) y el 67,5% (54) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con las condiciones pedagógicas de las aulas donde realizan su sesión de aprendizaje y el 5% (4) docentes indican estar insatisfechos. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 3 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos.

Esto se podría relacionar con lo que plantean Anaya y Suarez (2007) donde indican que el diseño de trabajo y las condiciones revelan una satisfacción laboral media y alta del profesorado. Además, Lamperti (2015) indica que “el aula es generalmente un salón de dimensiones variables que debe contar con espacio suficiente como para albergar a los docentes y los alumnos (...) disponer de sillas y mesas para todos los alumnos distribuidos de manera apropiada que pueda facilitar la visibilidad de todos. En algunos casos, ciertas áreas curriculares requieren contar con espacios específicos, tales como aulas de computación, música, arte, educación física, de idiomas o laboratorios”.

El estudio nos permite hipotetizar que las circunstancias educativas de las aulas deben estar en excelentes condiciones para que los instructores se sientan felices y entusiasmados con su trabajo; por lo tanto, este componente es crucial. Las paredes y los techos de las aulas deben estar libres de grietas para evitar la entrada de lluvia, viento y fauna.

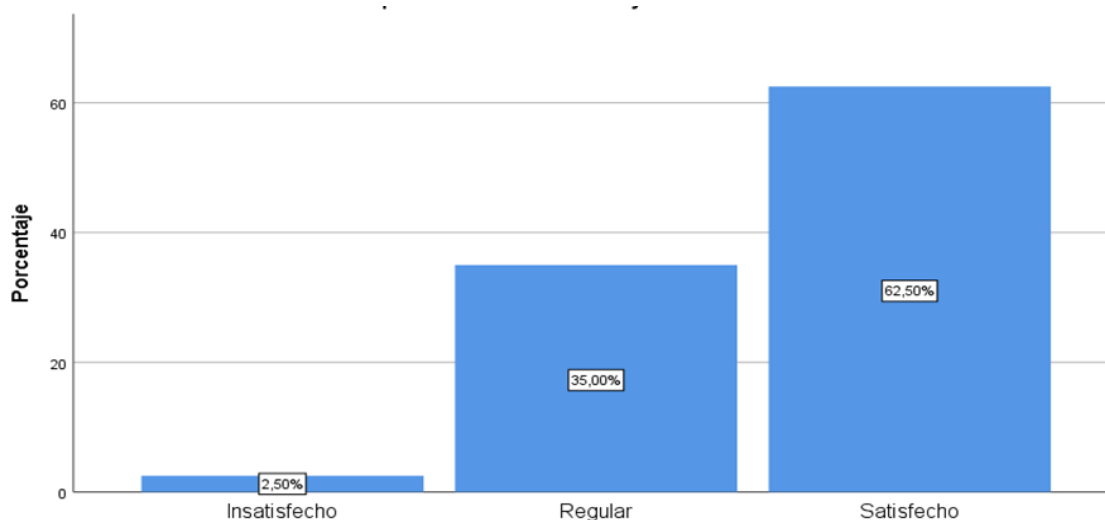


Figura 5. Resultado distribución equitativa de los recursos y materiales en las aulas.

En la figura se observa que el 62,5% (50) y el 35% (28) de los docentes manifiestan que se sienten satisfechos y regulares con la distribución equitativa de los recursos y materiales en las aulas y el 2,5% (2) docentes indican estar insatisfechos. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 4 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos.

Esto se podría conectar con lo que indica Chan (2008) los docentes están ligeramente satisfechos con el apoyo de los materiales didácticos de parte de los administrativos de la institución. Además, Medina y Dominguez (2016) señalan que “los recursos didácticos son todos aquellos elementos físicos que sirven de mecanismos auxiliares para facilitar y procesar los elementos de la enseñanza en vistas a lograr un aprendizaje posterior. Entre estos tenemos los lápices, marcadores, papel, pizarra, hilo, disco y otros”. “Se deben contar con materiales educativos para las diferentes áreas tanto en la lengua originaria como en castellano y ambientar los espacios de aprendizaje en las lenguas que se usa en la localidad” (Sosa, 2016).

La investigación nos permite defender que los recursos y materiales educativos son muy importantes para cada materia de estudio, estos deben ser y estar distribuidos de manera equitativa para que favorezca el buen desarrollo de las sesiones. Los recursos educativos como las pizarras, las PC o datos tienen que estar limpias y en buen estado; así mismo, los materiales educativos como los textos escolares u otros se deben entregar a cada estudiante para que les ayude en el logro de las competencias de cada área. Y la ambientación de aulas deben estar por áreas académicas que llamen la atención e la impresión.

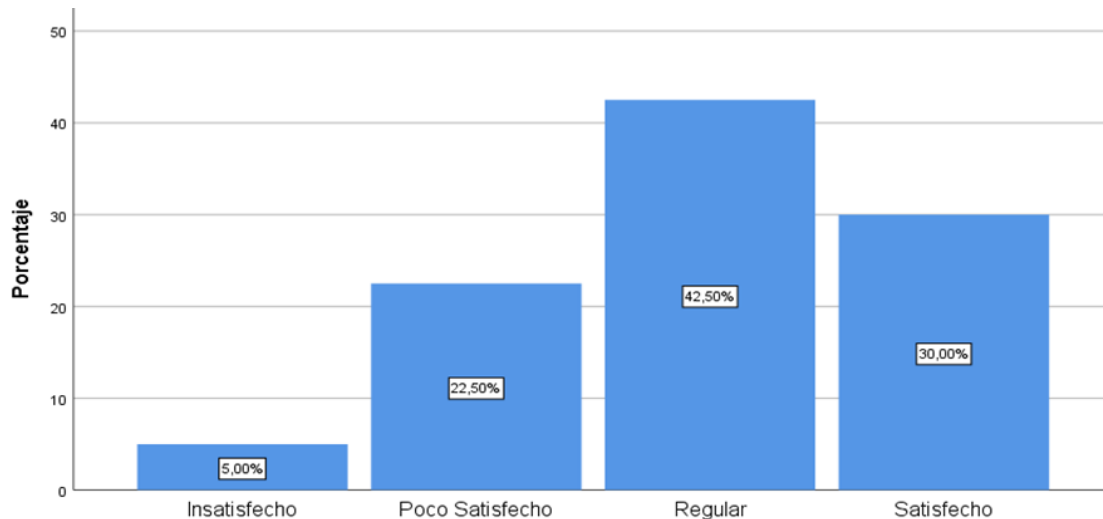


Figura 6. Resultado de remuneración que recibe mensualmente.

En la figura se observa que el 30% (24) y el 42.5 (34) % de los docentes manifiestan que se sienten satisfechos y regulares con la remuneración que reciben mensualmente y el 5% (4) docentes indican estar insatisfechos. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 5 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten regulares.

Esto se podría relacionar con lo que plantea Galindo (2017) donde indica que el ingreso mensual percibido sí hace diferencia. Por consiguiente, Ruiz (2009) señala que los encuestados dicen sentirse menos satisfechos con el salario que reciben. “El instructor contractual recibe un salario mensual basado en el número de días de trabajo establecidos para la modalidad, forma o ciclo para el que ofrece servicios (...). La compensación mensual es proporcional al número de horas contratadas. La RIM es un pago que se hace a todos los instructores en función del valor de la hora de trabajo semanal/mensual, el porcentaje de subida por escala de enseñanza y la jornada de trabajo” (Ministerio de Educación, 2019).

Según el estudio, el salario mensual de un profesor es crucial, ya que determina si puede dedicarse por completo a la enseñanza o debe realizar otros trabajos (ya que hay otros empleos y profesiones que pagan más). La remuneración del profesor es crucial, ya que le permite ganarse la vida. Los datos de todo el mundo revelan que la forma de incentivar a los profesores puede influir en quiénes deciden ser y seguir siendo profesores, así como en lo que consiguen cada día en el aula.

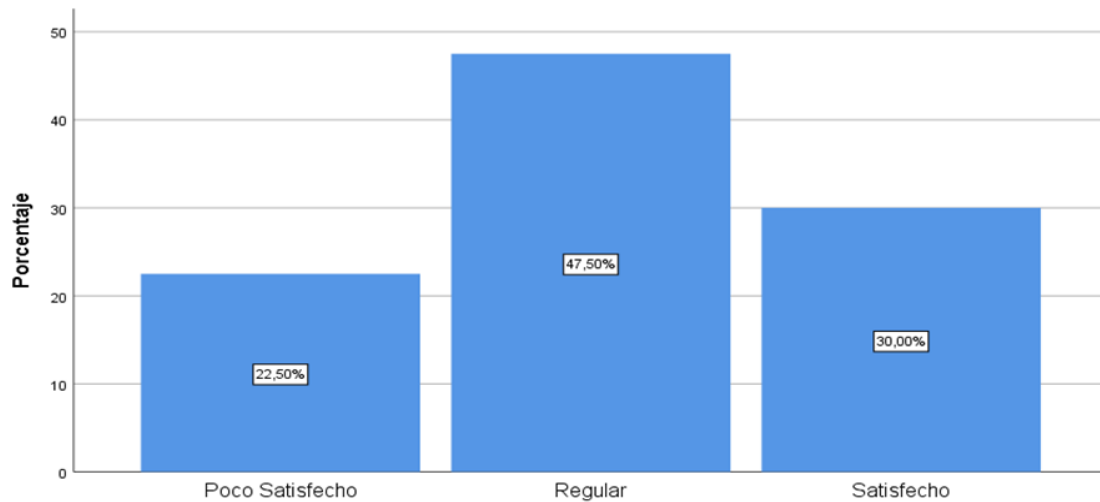


Figura 7. Resultado Satisfacción de sus necesidades con la remuneración que recibe.

En la figura se observa que el 30% (24) y el 47,5% (38) de los docentes manifiestan que se sienten satisfechos y regulares con el cumplimiento de sus necesidades con la remuneración que reciben y el 22,5% (18) docentes indican estar poco satisfechos. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 6 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten regulares.

Esto se podría conectar con lo que indica Lomas (2017) que el sueldo que perciben los docentes no se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo. “El instructor contractual recibe un salario mensual basado en el número de días de trabajo establecidos para la modalidad, forma o ciclo para el que ofrece servicios (...). La compensación mensual es proporcional al número de horas contratadas. La RIM es un pago que se hace a todos los instructores en función del valor de la hora de trabajo semanal/mensual, el porcentaje de subida por escala de enseñanza y la jornada de trabajo” (Ministerio de Educación, 2019).

La investigación nos permite defender que el reconocimiento económico por su trabajo garantiza la cobertura de sus necesidades personales, familiares, tecnológicos o académicos; por lo tanto, se puede mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje a través del diseño de incentivos eficaces para atraer, retener y motivar a docentes calificados. Preparando sus clases, repasando contenidos académicos y preparándose para los concursos nacionales con sus estudiantes. Pues con el pago que reciben los docentes no disfrutaban mucho de alimentos, bienes o servicios que las personas requieren. Ante ello se debe plantear el aumento en sus remuneraciones ya que la educación es la mejor herramienta para el desarrollo de una sociedad.

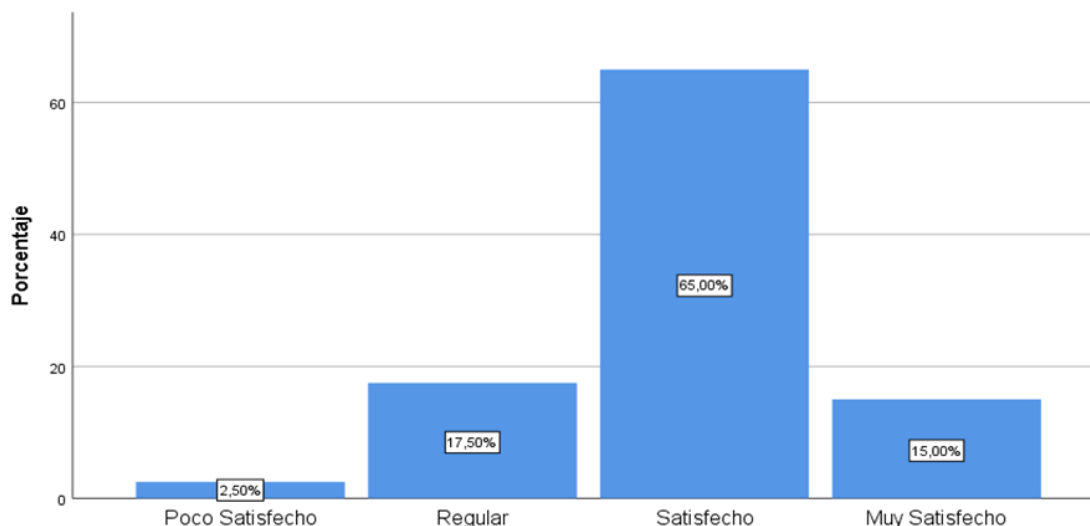


Figura 8. Resultado de tipo de relación laboral que tiene el docente con la institución.

En la figura se observa que el 15% (12) y el 65% (52) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con el tipo de relación laboral que tienen con el colegio y el 2,5% (2) docentes indican estar poco insatisfechos. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 5 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten regulares.

Esto se podría relacionar con lo que plantea Tolentino (2014) donde indica que existe una relación entre el desempeño didáctico y el desempeño académico. Por su parte, Araca (2014) manifiesta que el 35% los docentes están en el nivel medio de satisfacción laboral y el 31% están en el nivel bajo de satisfacción. Además, García *et al.* (2018) indican que “Los equipos directivos deben ejercer el liderazgo, pero también tener en cuenta la opinión del personal y evitar convertirse en autoritarios. Deben tratar de mediar constantemente para que el problema no repercuta en los alumnos y la relación de trabajo siga siendo positiva”.

La investigación nos permite defender que un profesor tiene la relación laboral cuando cumple a las actividades curriculares y sociales que se planifican en la institución donde resaltan las obligaciones y derechos. El profesor está comprometido a realizar un buen trabajo en su especialidad; presta servicios de forma retribuida y voluntaria (en este caso nos referimos a los profesores que laboran en instituciones educativas públicas) donde tiene que ver temas de pago, horario de trabajo, transporte, lugar.

Desde la condición de docente contratado o nombrado, trabaja para obtener logros y no pone excusas, puede existir que haya docentes que querrán estar en cargos de personal jerárquico, pero eso no debe ser impedimento para seguir trabajando por los estudiantes.

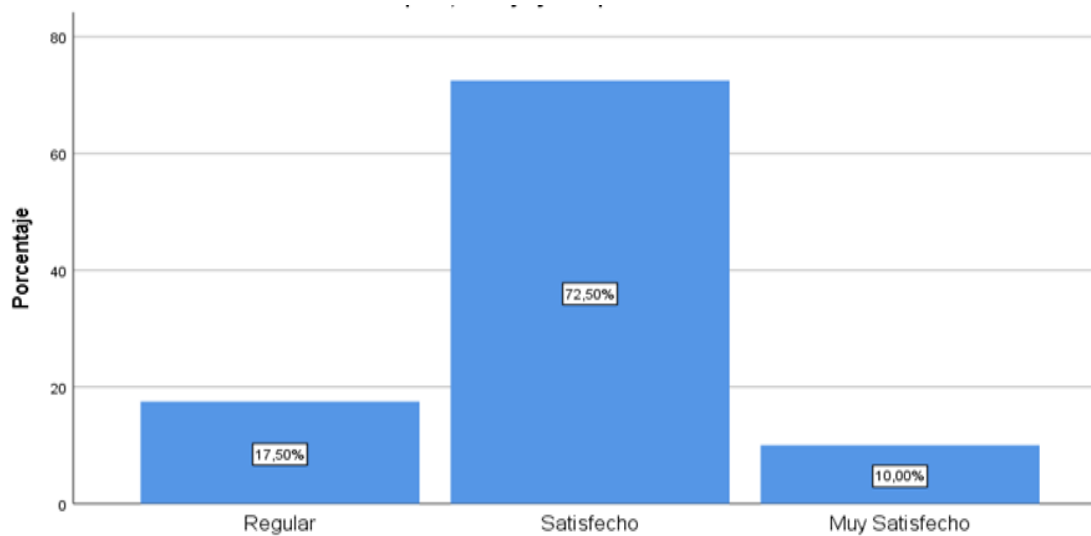


Figura 9. Resultado de ambiente de respeto, trabajo y compromiso con la institución.

En la figura se observa que el 10% (8) y el 72,5% (58) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con el ambiente de respeto, trabajo y compromiso con el colegio y el 17,5% (14) docentes indican sentirse regularmente. De acuerdo a los datos obtenidos, en la figura 6 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos.

Esto se podría conectar con lo que indica Choquehuanca (2017) existe un alto grado de correlación debido a que existe un buen clima organizacional, hay apoyo, buena comunicación, no hay presión laboral y existe mucha equidad entre los trabajadores. “Existe una influencia significativa debido al buen clima organizacional para el desarrollo personal y laboral y el éxito que pueden alcanzar los trabajadores en sus servicios” (Zapana y Cutisaca, 2017). “Hay cuatro factores principales que influyen en el clima dentro de la facultad: el carácter de cada individuo y su participación en la facultad; la burocratización de la labor docente; el escaso liderazgo de la administración; y la falta de tiempo y espacio para el desarrollo de las relaciones entre colegas” (García *et al.*, 2018).

La pesquisa nos permite postular que el respeto, el trabajo y el compromiso con la institución, son valores que se deben practicar y éstas caracterizan al docente; son de gran importancia para la organización funcionamiento y logro de una institución educativa. El

respeto es una consideración especial y se debe tener presente a la hora de interactuar con los estudiantes y colegas; el trabajo es la actividad que realiza el docente como educador (mediador) y el compromiso es la obligación concebida por el docente con realizar su labor. El cumplimiento de estos valores va ayudar a conseguir muchos logros y el buen clima institucional.

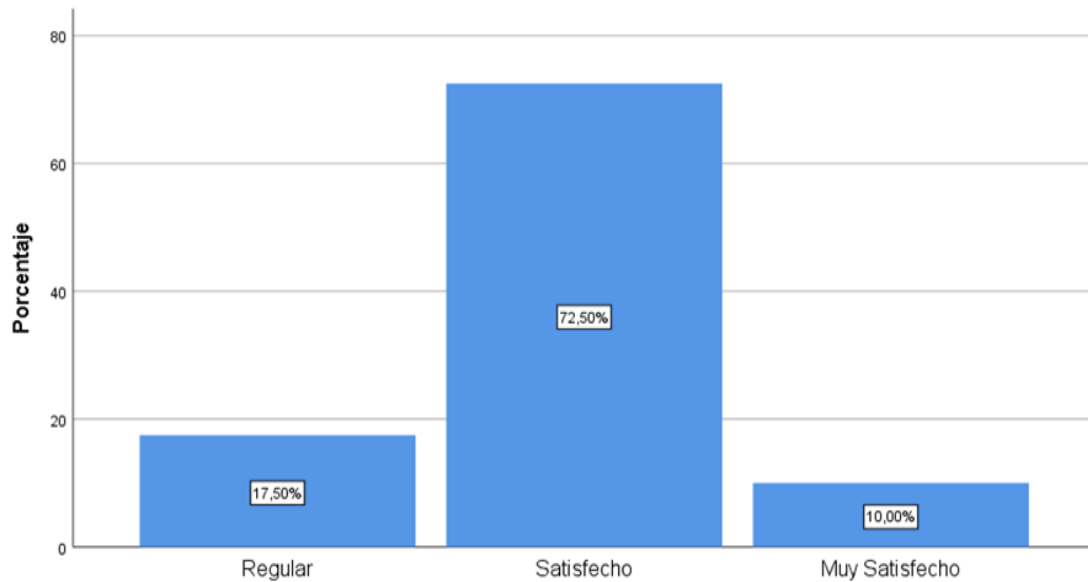


Figura 10. Resultado de Relación que tiene con sus colegas dentro de la institución.

En la figura se observa que el 10% (8) y el 72,5% (58) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con la relación que tienen con sus colegas dentro del colegio y el 17,5% (14) docentes indican estar regulares. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 9 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos.

Esto se podría relacionar con lo que plantea Ruiz (2009) donde indica que se sienten muy satisfechos en la relación con sus colegas de trabajo. “Los profesores y el personal administrativo coinciden en que el fortalecimiento del ambiente organizacional tendría un efecto favorable en el desempeño del trabajo y que las interacciones interpersonales hacen que las personas se sientan bien en el trabajo, por lo que creen que debe ser fomentado” (Zans, 2017). Galindo *et al.* (2020) afirman que “La convivencia entre el profesorado se basa en el reto de conciliar las diversas personalidades y filosofías docentes, la burocratización y la falta de espacio para la colaboración, así como la importancia de un liderazgo directivo eficaz y la estabilidad del profesorado”.

La investigación nos permite argumentar que los profesores, al igual que otros profesionales, aprenden de la interacción con otros colegas, y que la colaboración entre ellos se convierte en una herramienta esencial para promover una práctica dinámica y reflexiva, un recurso imprescindible para lograr la máxima eficacia docente, y que ello repercute positivamente en el aprendizaje de los alumnos.

Para ser buen compañero se tiene que tener actitudes positivas propias para intentar por todos los medios propiciar el bienestar de los colegas con quienes se trabaja, compartir información o experiencias de enseñanza-aprendizaje.

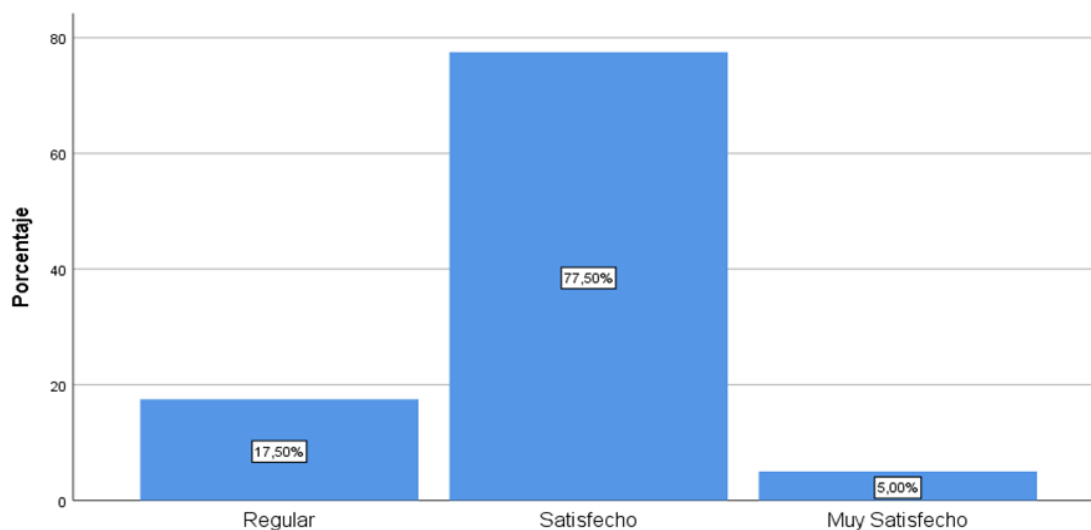


Figura 11. Resultado de relación que tiene con sus colegas fuera de la institución.

En la figura se observa que el 5% (4) y el 77,5% (62) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con la relación que tienen con sus colegas fuera del colegio y el 17,5% (14) docentes indican estar regulares. De acuerdo a los datos obtenidos, en la figura 10 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos.

Esto se podría conectar con lo que indica Ruiz (2009) donde indica que se sienten muy satisfechos en la relación con sus colegas de trabajo. A la vez, los profesores tienen disposición de interactuar y asumir compromisos. “La escasez de tiempo y espacio es ahora uno de los problemas más importantes. Convivimos más que convivimos. A pesar de las 30 horas de trabajo en el centro, el espacio y el tiempo de reunión son escasos. Ni siquiera en los claustros, donde tristemente cada vez se habla menos” (García-Ruiz *et al.*, 2018).

La pesquisa nos permite postular que los docentes necesitan tener contacto con los colegas fuera de la institución cuando las clases acabaron, pues esto fortalece la amistad, compartir actividades sociales, deportivas culturales o religiosas.

Las reuniones amicales fuera de la institución son aprovechadas para compartir experiencias, proyectar planes, ajustar algunos temas, realizar viajes de estudio, entre otros.

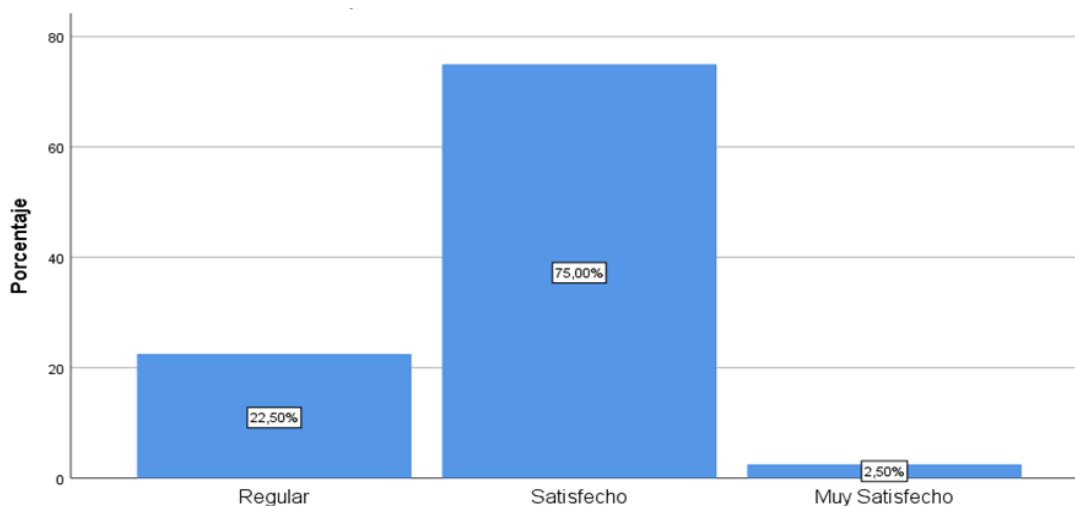


Figura 12. Resultado de Trato que recibe de las autoridades de la institución.

En la figura se observa que el 2,5% (2) y el 75% (60) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con el trato que reciben de las autoridades del colegio y el 22,5% (18) docentes indican sentirse regularmente. De acuerdo a los datos obtenidos, en la figura 11 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con el trato que reciben de las autoridades de la institución.

Esto se podría relacionar con lo que plantea Ruiz (2009) donde indica que se sienten muy satisfechos con la relación con sus superiores. Mamani (2020) señala que existe una correlación directa positiva muy alta teniendo un grado de relación $r = 0,926$. Además, García *at al.* (2018) indican que “Los equipos directivos deben ejercer el liderazgo, pero también deben incluir la aportación del personal y no ser autoritarios. Para abordar esta cuestión y establecer un equipo cohesionado, es necesario identificar las razones de la apatía de los profesores e intentar reducirlas si están dentro del control de la escuela”.

La investigación nos permitir defender que el trato que dan los directivos de una institución es muy importante y aquí se refleja más el trabajo del director. El trato debe

ser equitativo e inclusivo tanto para los profesores contratados como para los nombrados (aparentemente no se les da la importancia adecuada cuando se incorporan al equipo de trabajo), por lo que es fundamental conocer las circunstancias específicas de cada profesor. Además, el equipo directivo debe prestarles la atención necesaria para que se sientan parte integrante de la organización. De este modo, sus actividades docentes tendrán más éxito, lo que fomentará el sentimiento de pertenencia a la escuela y potenciará su rendimiento y su fuerza de trabajo.

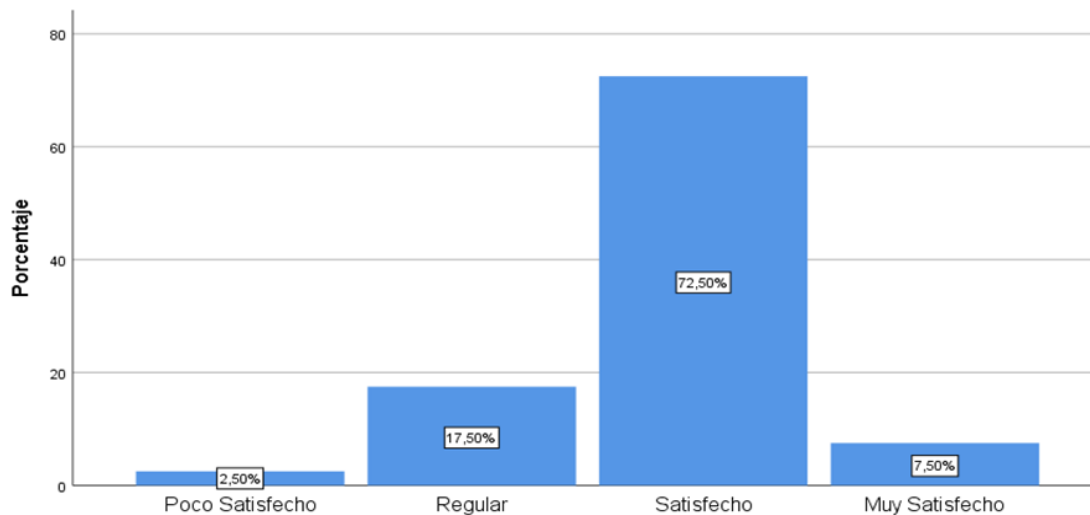


Figura 13. Resultado de Trato que recibe de los administrativos de la institución.

En la figura se observa que el 7,5% (6) y el 72,5% (58) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con el trato que reciben del personal administrativo del colegio y el 2,5% (2) docentes indican sentirse poco satisfechos. De acuerdo a los datos obtenidos, en la figura 12 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con el trato que reciben de los administrativos de la institución educativa.

Esto se podría conectar con lo que indica Chan (2008) los docentes están ligeramente satisfechos por aspectos relacionados con la falta de atención en los aspectos administrativos, carencias de apoyo didáctico, falta de motivación al docente. Así mismo Moreno (2000) afirma que “En las escuelas, el cambio se refleja con más fuerza en el personal docente, pero el equipo directivo es la entidad adecuada para iniciar o detener el cambio, ya que es el órgano de gobierno de la institución y tiene una visión más amplia”.

La pesquisa nos permite postular que el buen trato de los administrativos y la actitud del director llevará a la institución a lograr muchas metas, así mismo determinará el cambio de actitud de toda la comunidad educativa, pues los administrativos se convierten en el escalón y el director en ejemplo a seguir por todo el equipo de trabajo.

El personal administrativo de una institución gestiona, organiza, planifica, atiende y desempeña responsabilidades de asistencia y apoyo administrativo. Así como elaborar documentos, realizar gestiones y prestar servicios de atención a los profesores, estudiantes, padres de familia y público general. El trabajo de los administrativos cumple una tarea esencial en pequeños y grandes colegios, pues se encargan también de los materiales y recursos humanos.

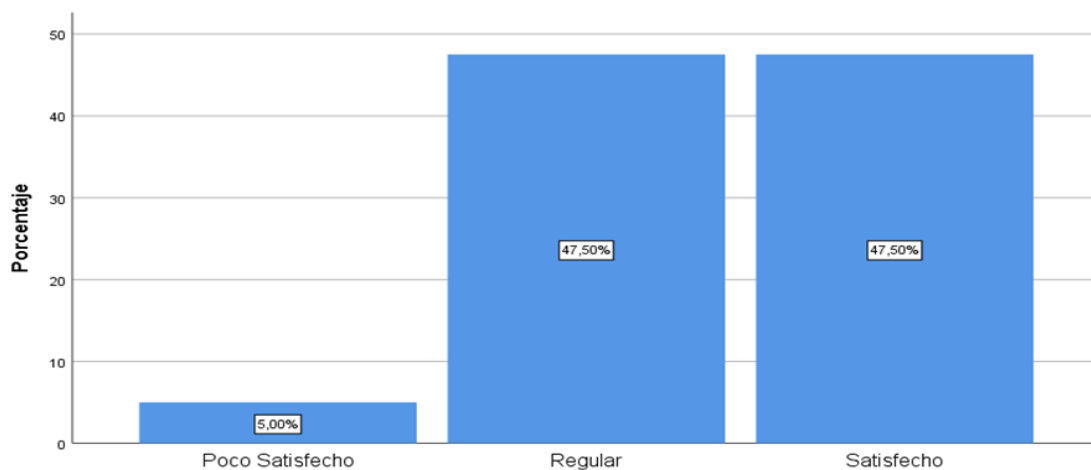


Figura 14. Resultado de Oportunidades de capacitación durante los últimos 3 años.

En la figura se observa que el 47,5% (38) y otros 47,5% (38) de los docentes manifiestan que se sienten satisfechos y regulares con las oportunidades de capacitación en los últimos 3 años y el 5% (4) docentes indican estar poco satisfechos. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 13 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con las oportunidades de capacitación.

Esto se podría relacionar con lo que plantea García y Hermoza (2017) Hay que esforzarse por mejorar la satisfacción laboral y la evaluación continua. Por otro lado, Lomas (2017) La empresa no ofrece formación ni otras iniciativas para mejorar las capacidades de sus empleados. Ante ello, Maldonado (2014) afirma que “Un solo programa de preparación de profesores no puede preparar adecuadamente a un educador para una carrera de 30 o 40 años, ya que el entorno para el que los instructores educan a sus alumnos cambia continuamente y las habilidades requeridas también se desarrollan”.

La investigación nos permite defender que el Desarrollo Profesional Continuo (DPC) es el proceso por el cual los profesores (como otros profesionales) mejoran sus competencias y conocimientos, manteniéndose actualizados. Entre los tipos más comunes está la participación en cursos, diplomados, seminarios, congresos y foros o realizar estudios de maestría y doctorado.

Entre los objetivos de la capacitación docente están: el desarrollo de la actitud de compromiso con el mejoramiento de la calidad educativa y cumplir con entusiasmo y eficiencia el rol pedagógico; no hay que olvidar que el docente es el agente del proceso de transformación educativa. Cabe mencionar también que en estos últimos años se ve la necesidad de capacitar a los docentes en temas del uso de las tecnologías de información y comunicación para que puedan elaborar sus sesiones de aprendizaje.

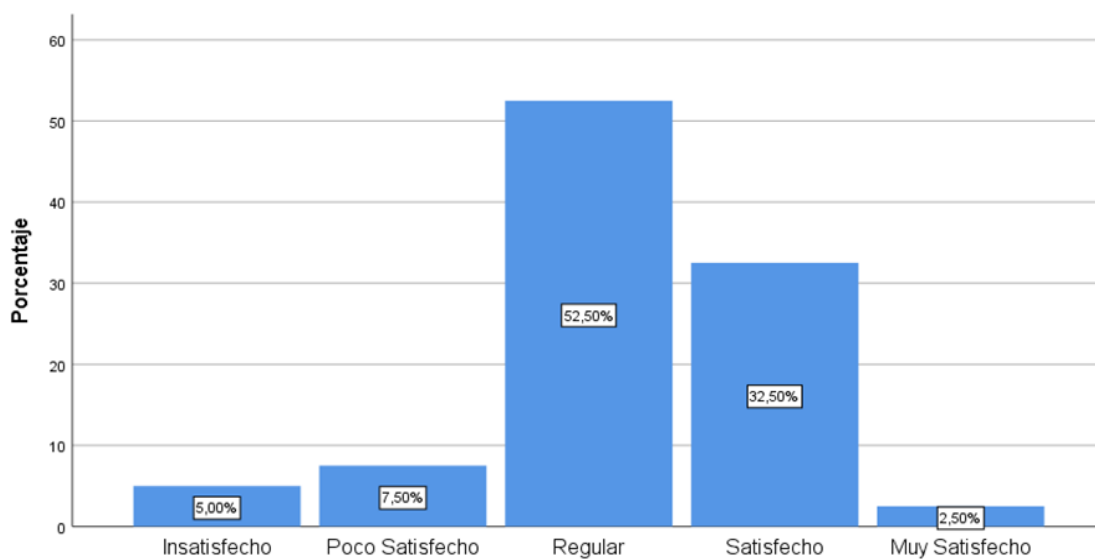


Figura 15. Resultado de oportunidades de promoción durante los últimos 3 años.

En la figura se observa que el 2,5% (2) y el 32,5% (26) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con las oportunidades de promoción en los últimos 3 años; mientras que el 52,5% (42) docentes sienten regular las oportunidades de promoción y el 5% (4) docentes indican estar insatisfechos. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 14 se encontró que la mayoría de los docentes sienten regular las oportunidades de promoción.

Esto se podría conectar con lo que indica Ruiz (2018) los trabajadores se sienten menos satisfechos en las oportunidades de promoción que tienen. Lomas (2017) la municipalidad

no ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en las funciones que desempeñan. En ese sentido, Torregrosa (1991) considera que “la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda del análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas”.

La pesquisa nos permite postular que los docentes necesitan oportunidades de promoción para que puedan adquirir nuevas experiencias en otros lugares, podrían ser el asistir a cursos internacionales, realizar pasantías o tener viajes de estudios. Estos hechos van a enriquecer al docente y este a su vez va aplicar en sus sesiones, y el beneficiado serán los estudiantes.

Sin duda va representar una mejora en su rol de docente, pues estos son oportunidades para avanzar profesionalmente; las cuales pueden servir para lograr ascensos (y recibir mejor remuneración y mayor jerarquía en la institución), mejora la imagen de uno mismo, tener mejores relaciones interpersonales y desarrollo de inteligencia emocional.

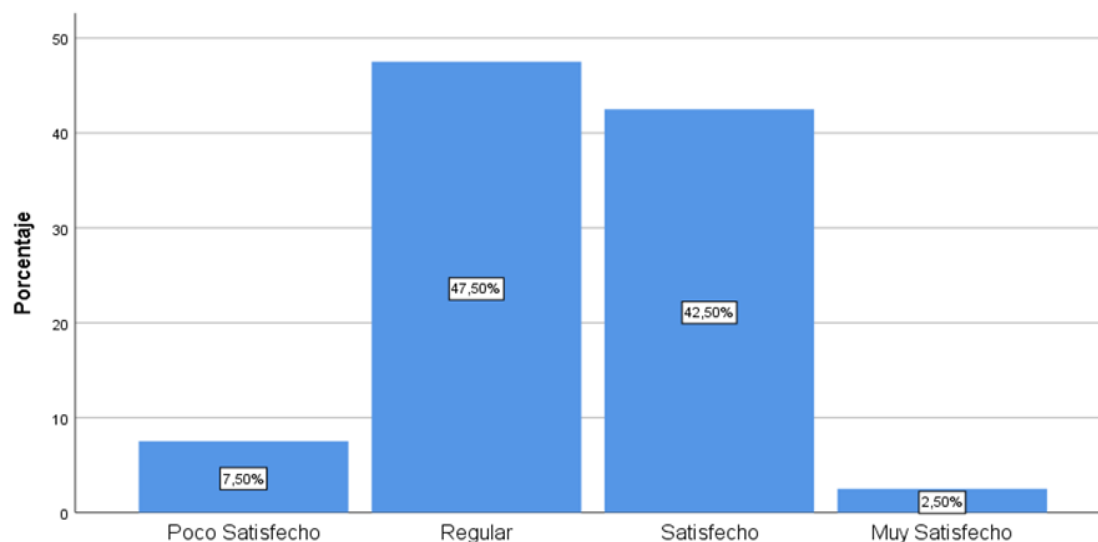


Figura 16. Resultado de logros pedagógicos alcanzados durante los últimos 3 años.

En la figura se observa que el 2,5% (2) y el 42,5% (34) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con los logros pedagógicos de los últimos 3 años; mientras que el 47,2% (38) docentes sienten regular los logros pedagógicos y el 7,5% (6) docentes indican estar poco satisfechos. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 15 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con los logros pedagógicos alcanzados.

Esto se podría conectar con lo que indican García y Hermoza (2017) de que existe una correlación directa y moderada entre ambas variables: desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes. Sierra y Lejarza (2018) indican que “el profesor, es el sujeto que enseña, tiene a su cargo la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje, en tanto debe planificar, organizar, regular, controlar y corregir el aprendizaje del alumno y su propia actividad”.

La investigación nos permite defender que es muy importante que los docentes logren alcanzar metas u objetivos, pues eso les motiva más a seguir mejorando y trabajando con los estudiantes. Los logros educativos son aquellos logros que hayan obtenido los docentes en sus respectivas áreas, a través de la participación de sus estudiantes, estas pueden ser: campeonatos deportivos, juegos florales, FENCYT, ONEM, actuaciones históricas, vivencia cultural, fe en Dios, dominio del idioma extranjero, Crea y emprende o concursos nacionales. Así mismo, el docente podría lograr las buenas prácticas educativas y ganar las palmas magisteriales.

El logro educativo representa el conjunto de conocimientos, habilidades y valores que asimila el estudiante en el proceso pedagógico, son también obtener notas altas, becas, proyectos.

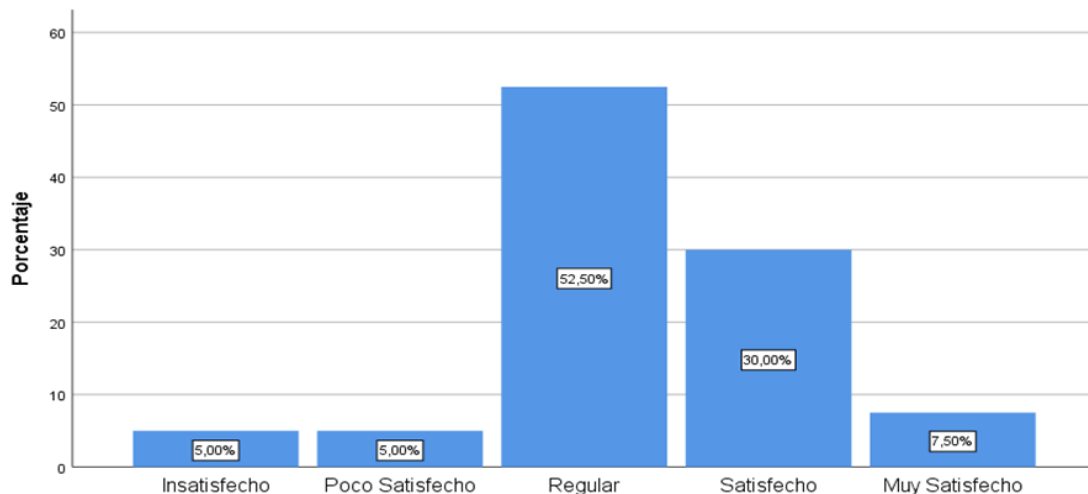


Figura 17. Resultado logros no pedagógicos alcanzados durante los últimos 3 años.

En la figura se observa que el 7,5% (6) y el 30% (24) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con los logros no pedagógicos alcanzados en los últimos 3 años; mientras que el 52,5% (42) docentes sienten regular los logros no pedagógicos y el 5% (4) docentes indican estar insatisfechos. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 16 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten regulares con

los logros no pedagógicos. Seguramente no hubo participación de los docentes en el compartir entre colegas, participar en los juegos deportivos, actividades sociales o políticas.

Esto se podría relacionar con lo que plantean García y Hermoza (2017) de que existe una correlación directa y moderada entre ambas variables: desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes. Sierra y Lejarza (2018) indican que “el profesor, es el sujeto que enseña, tiene a su cargo la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje, en tanto debe planificar, organizar, regular, controlar y corregir el aprendizaje del alumno y su propia actividad”.

La pesquisa nos permite postular que los logros no pedagógicos se refieren a actividades organizadas fuera del tema de educación. Son netamente actividades socioculturales donde el docente participa y puede resaltar alcanzando primeros lugares o mostrar su capacidad en esos ámbitos. Estas actividades son los juegos magisteriales, las fiestas patronales, actividades agrícolas y ganaderas, las costumbres, la política y las elecciones; donde el profesor puede alcanzar logros y compartir esa experiencia con los colegas de trabajo.

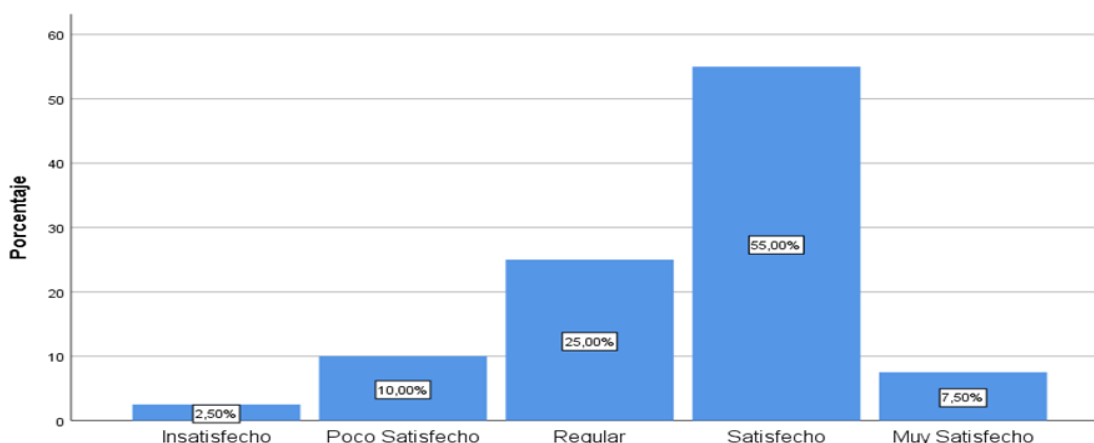


Figura 18. Resultado reconocimientos recibidos de las autoridades de la institución.

En la figura se observa que el 7,5% (6) y el 55% (44) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con los reconocimientos recibidos de las autoridades del colegio y el 2,5% (2) docentes indican estar insatisfechos. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 17 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con los reconocimientos recibidos de parte de las autoridades de la institución educativa.

Esto se podría comparar un poco con lo que indica Guillermo (2018) los jefes no valoran las tareas que realiza los trabajadores repercutiendo en su productividad de sus labores diarias. Por lo contrario, Ruiz (2009) señala que los trabajadores se sienten menos satisfechos en el reconocimiento que reciben de las autoridades por su esfuerzo y trabajo. Por su parte, la RAE (2014) define al reconocimiento “como la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos. También sirve para expresar la gratitud que se experimenta como consecuencia de algún favor o beneficio”.

La investigación nos permite defender que realizar el reconocimiento al docente por su buena labor es muy positivo porque fortalece el trabajo y la profesión docente. Es necesario agradecer a los docentes porque dan lo mejor de ellos para que los estudiantes tengan mejor destino, es el docente quien lleva a los estudiantes por dedicarse a la enseñanza en la especialidad que fuese. Dar las gracias por su labor incondicional que realizan, pues se preocupan de los estudiantes, siempre están innovando nuevos descubrimientos, se gustan con las redes sociales, ayudan a los estudiantes en momentos difíciles, tienen paciencia para inculcar conocimiento.

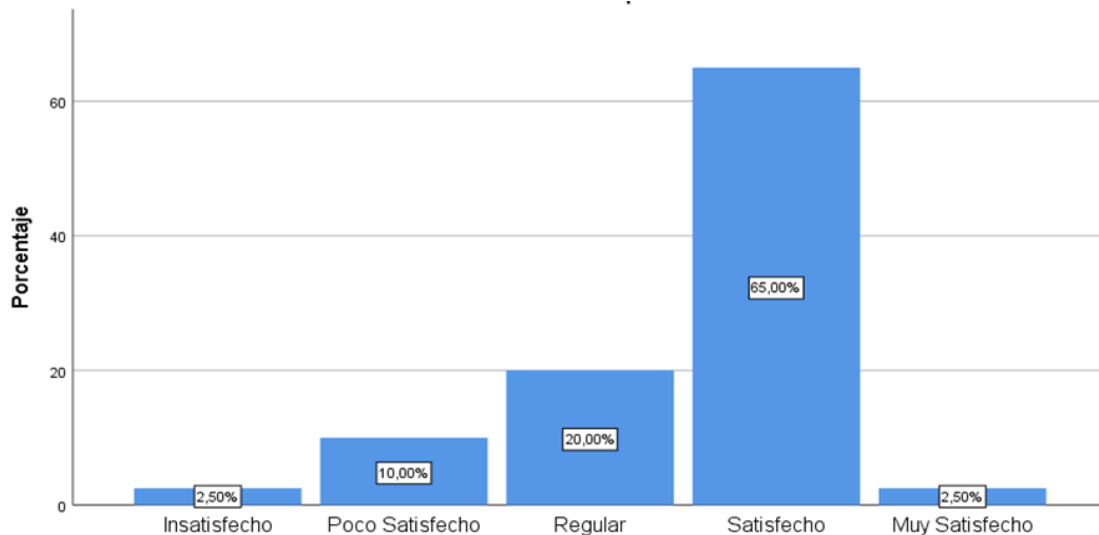


Figura 19. Resultado de reconocimientos recibidos de otras personas o entidades.

En la figura se observa que el 2,5% (2) y el 65% (52) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con los reconocimientos recibidos de otras entidades y el 2,5% (2) docentes indican sentirse insatisfechos. De acuerdo con los

resultados obtenidos, en la figura 18 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con los reconocimientos recibidos por parte de otras autoridades o entidades.

Esto se podría relacionar un poco con lo que plantea Guillermo (2018) los jefes no valoran las tareas que realiza los trabajadores repercutiendo en su productividad de sus labores diarias. Por lo contrario, Ruiz (2009) señala que los trabajadores se sienten menos satisfechos en el reconocimiento que reciben de las autoridades por su esfuerzo y trabajo. Por su parte, la RAE (2014) señala que “el reconocimiento es la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos”.

La pesquisa nos permite postular que este punto también es necesario recalcar y tiene que partir de las gestiones de dichos reconocimientos por parte de la DREP, la UGEL y el director de la IE; buscar que las entidades puedan dar estímulos a los docentes que logren destacar en su labor pedagógica con los estudiantes. Siempre es bueno reconocer en público.

Se trata de galardonar para reconocer a los profesores que hayan llevado a cabo investigaciones, grados y títulos a la institución donde trabaja. En ese entender, los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen se sienten reconocidos por instituciones externas al ministerio de educación y eso nos da señal de que se está trabajando productivamente.

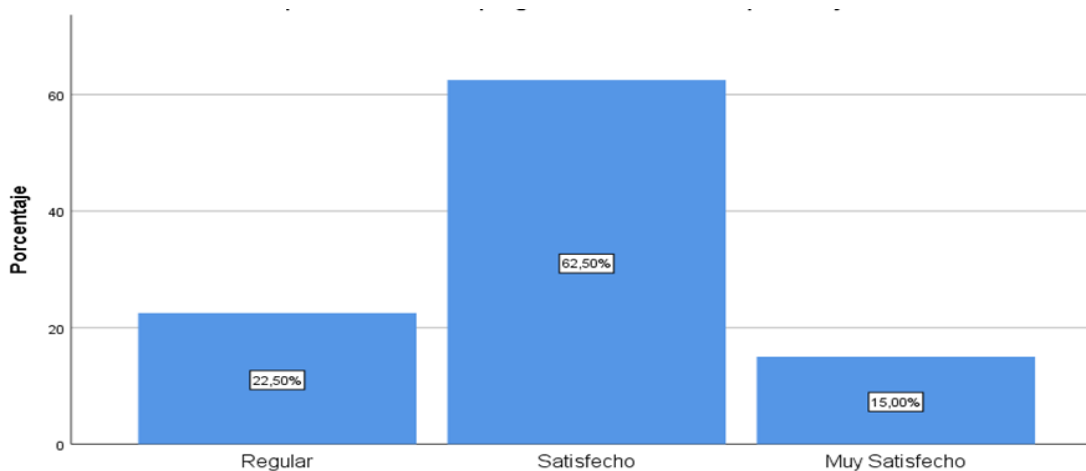


Figura 20. Resultado de independencia laboral que goza en su sesión de aprendizaje.

En la figura se observa que el 15% (12) y el 62,5% (50) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con la independencia que goza en su sesión y el

22,5% (18) docentes indican sentirse regular. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 19 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con la independencia laboral que gozan en sus sesiones de aprendizaje.

Esto se podría comparar con lo que dice Fuentes (2018) donde afirma que los trabajadores siempre se sienten satisfechos con el trabajo que realizan el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales. Por lo contrario, Lomas (2017) concluye que la organización no ofrece las facilidades y libertad para ejecutar sus actividades. Ante esto Pérez (2011) indica que “La autonomía laboral es la libertad que tiene un profesor para gobernar algunas partes de su trabajo profesional en la escuela. Puede referirse a la flexibilidad de horarios, a la toma de decisiones sobre cómo realizar las actividades, a las herramientas que se emplean o a las habilidades de gestión del tiempo. La confianza, la inventiva, la proactividad y el compromiso del profesor en todos los temas relacionados con la escuela aumentan cuando se le conceden ciertas libertades y la autoridad para tomar determinadas decisiones”.

La investigación nos permite defender y entender que la autonomía laboral es la libertad que se le otorga a los profesores para que realicen aspectos de su actividad profesional en la institución educativa y la capacidad que tienen para controlar aspectos de su trabajo. Esto puede referirse al horario de clase, realizar sesiones, los materiales, espacios que utiliza o el tiempo que emplea para sus sesiones. Permitir al docente hacer lo que considera que puede hacer bien, por ejemplo, formar parte de las comisiones o realizar actividades de manera voluntaria.

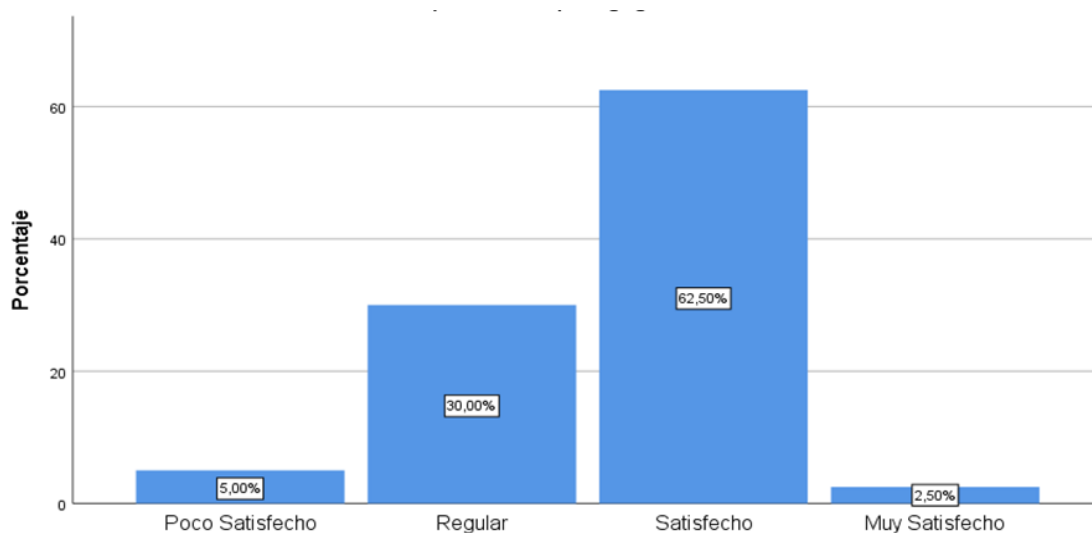


Figura 21. Resultado sensación del acompañamiento pedagógico de su coordinador.

En la figura se observa que el 2,5% (2) y el 62,5% (50) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con el acompañamiento de su coordinador y el 5% (4) docentes indican estar poco satisfechos. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 20 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con el acompañamiento pedagógico del coordinador.

Esto se podría comparar con lo que dice Aguirre (2015) el nivel de desempeño docente es bueno con el 93%, mientras que el 7% se ubican en el nivel regular y ningún docente de nivel malo. Por su parte Sierra y Lejarza (2018) indican que “El tema que enseña es el instructor. Es el responsable de dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que debe planificar, organizar, regular, dirigir y corregir el aprendizaje del alumno, así como sus propias actividades”.

La investigación permite hipotetizar que el acompañamiento pedagógico ayuda como estrategia de formación continua para los docentes en servicio, que se implementa a través de tres formas de intervención: visitas al aula, microtalleres realizados por el acompañamiento pedagógico y talleres de actualización docente liderados por el capacitador que brinda apoyo pedagógico a través de visitas de campo y reuniones de trabajo. El objetivo del acompañamiento pedagógico del coordinador es mejorar la práctica del profesor en el contexto de la evaluación del desempeño docente y de los problemas planteados en el Proyecto Educativo Nacional. Durante el viaje, el acompañamiento se concibe como un paseo al lado o en conjunto. El coordinador ofrece críticas y ayuda técnica en las áreas en las que el profesor es deficiente, fomentando así la autorreflexión y el progreso.

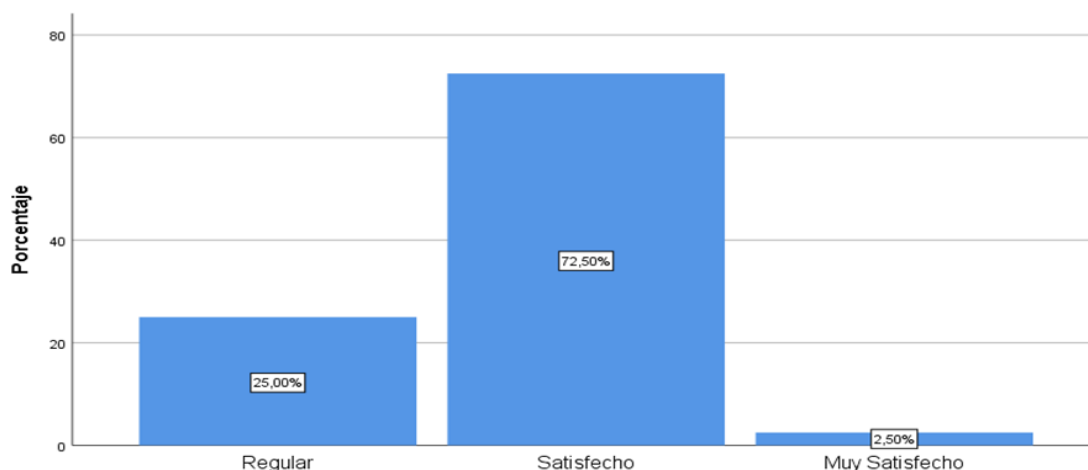


Figura 22. Resultado frecuencia de participación en las decisiones de la institución.

En la figura se observa que el 2,5% (2) y el 72,5% (58) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con la frecuencia de participación en las decisiones de la IE y el 25% (20) docentes indican sentirse regular. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 21 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con la participación en las decisiones de la institución.

Este resultado es negativo con lo que indica Zans (2016) que el “desempeño laboral es bajo porque la toma de decisiones se realiza de manera individual donde los docentes consideran que el mejoramiento del clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral”.

La administración participativa se deriva de la noción de incluir a todos los instructores empleados y designados en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la institución para todos los asuntos. Un componente esencial de la escolarización es el sentido del valor.

El estudio nos permite argumentar que la participación educativa se fundamenta en la cooperación de los profesores en el proceso de toma de decisiones de toda la institución y en su aplicación durante el horario escolar o fuera de él. Desde la perspectiva del director, es esencial estimular la implicación en la escuela, estableciendo así una motivación en los instructores que, en última instancia, se traducirá en una mayor dedicación a la enseñanza.

Los profesores pueden participar de diferentes maneras: en la elaboración de documentos como el Proyecto Educativo Institucional, Programación Anual de Trabajo, Reglamento Interno y normas de convivencia, asesoría a los estudiantes por grado; en definir de manera conjunto las estrategias y los métodos que se emplearán en el aprendizaje de los estudiantes; actividades educativas culturales (desfiles, aniversario, reuniones, pasantías, deportes).

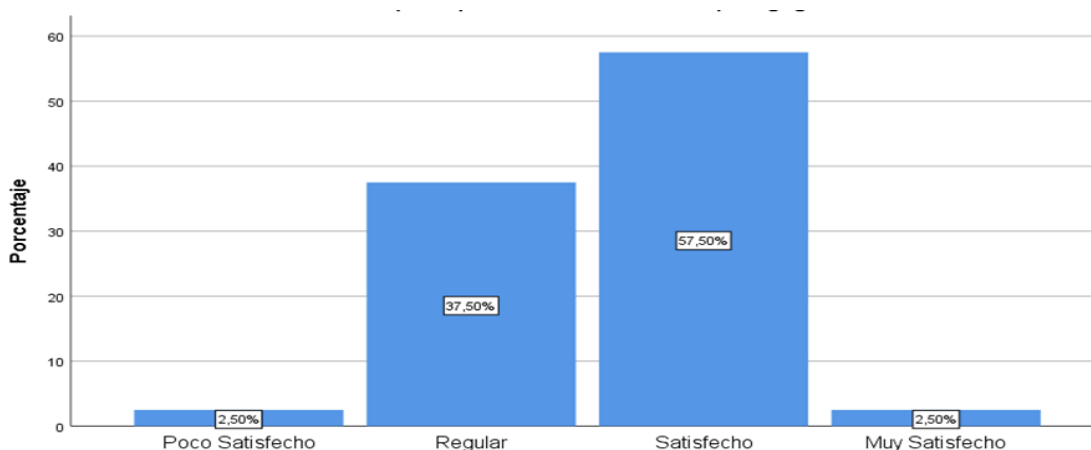


Figura 23. Resultado de frecuencia de participación en actividades no pedagógicas.

En la figura se observa que el 2,5% (2) y el 57,5% (46) de los docentes manifiestan que se sienten muy satisfechos y satisfechos con la participación en actividades no pedagógicas y el 2,5% (2) docentes indican estar poco satisfechos. De acuerdo con los resultados obtenidos, en la figura 22 se encontró que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con la participación en actividades no pedagógicas.

Esto se relaciona con lo que indica Zans (2016) donde recalca que el “desempeño laboral es bajo porque la toma de decisiones se realiza de manera individual donde los docentes consideran que el mejoramiento del clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral”. Herrera (2001) afirma que “La participación de los trabajadores influye significativamente en los procesos de toma de decisiones de la empresa. Hay casos en los que se limita a los procedimientos en los que los trabajadores toman decisiones sobre el trabajo que realizan o las decisiones que les afectan personalmente”.

La pesquisa nos permite postular que la participación de los docentes en actividades no pedagógicas también aporta en la formación personal y profesional. Estas se ven fuera de las aulas, en lugares casi espontáneos que permiten combinar la interacción social. Las actividades culturales son aquellos eventos (desfiles, aniversario, reuniones, pasantías, deporte) estas actividades permiten generar parentescos de unión entre los miembros de una institución educativa. Este indicador se evidencia de manera positiva en los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen como lo vemos en la figura de arriba. Eso es importante, que los agentes educativos estén unidos y que trabajen de esa manera será muy provechosa para los estudiantes.

Variable 2. Nivel de desempeño didáctico

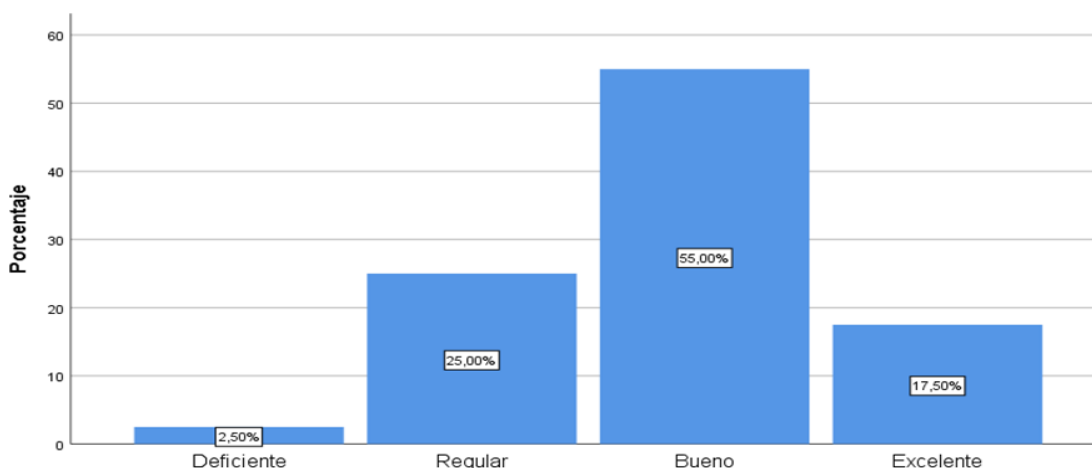


Figura 24. Resultado de desarrollo de la situación significativa.

En la figura se observa que el 17,5% (14) y el 55% (44) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en el desarrollo de la situación significativa y el 2,5% (2) docentes manifiestan un nivel deficiente.

“La situación significativa es toda circunstancia desafiante y retadora que moviliza un conjunto de competencias al solucionar un problema o lograr un propósito (...) la experiencia de aprendizaje es un conjunto de actividades que conduce a los estudiantes a enfrentar una situación, un desafío o problemas complejos” (Ministerio de Educación, 2019).

La investigación nos permite concluir que la situación significativa realmente sí apoya al docente y estudiante a entrar en sintonía con lo que se va a estudiar. Se describe el problema y también se plantean retos que tienen que lograr los estudiantes. Por otro lado, orienta la planificación en función de las necesidades de aprendizaje reconocidas de los alumnos tras un examen inicial. Es esencial tener en cuenta que las sesiones de aprendizaje deben responder a las ocasiones pedagógicas. Si la circunstancia crucial está contextualizada, no habrá obstáculos para el desarrollo de la sesión, lo que es ventajoso tanto para el instructor como para los alumnos.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen, logran obtener según su labor pedagógica el nivel de calificación bueno con respecto al desarrollo de la situación significativa, entonces hay que seguir trabajando para que más docentes lleguen a obtener el calificativo excelente.

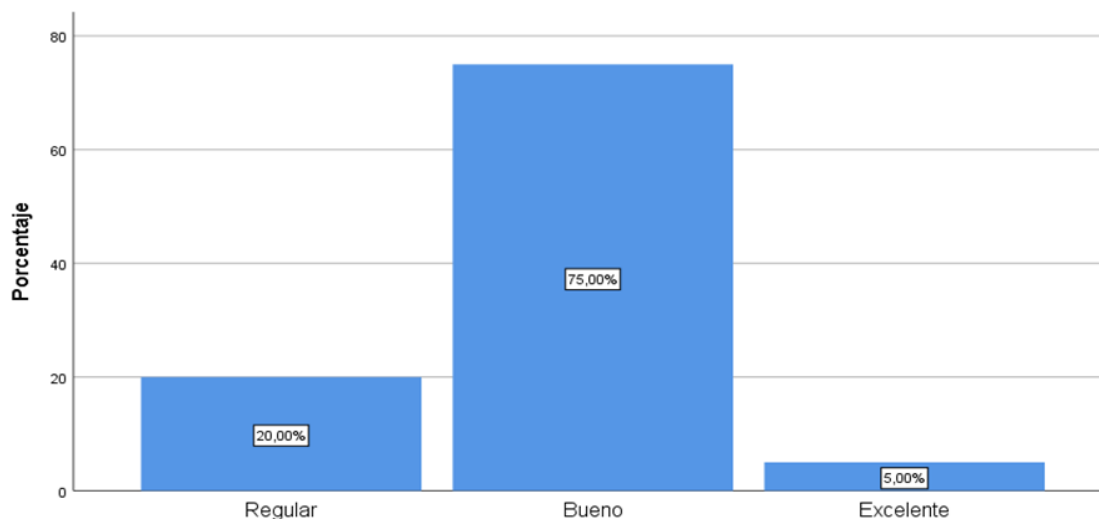


Figura 25. Resultado de claridad con que el docente presenta el tema de la sesión.

En la figura se observa que el 5% (4) y el 75% (60) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en la claridad de presentación de tema y el 20% (16) docentes manifiestan un nivel regular.

“Una presentación es un método para mostrar el material de un tema ante un público. Consiste en compartir o hacer públicos los conocimientos a través de un discurso, fotografías, vídeos, grabaciones de audio o componentes multimedia que dan una referencia sobre el tema y ayudan a aclarar los hechos obtenidos a través de la investigación” (Perez, 2017).

El estudio permite inferir que la presentación del tema de la sesión es la acción y el resultado de manifestar y sugerir lo que se creará a lo largo de una sesión de aprendizaje. Con el CNEB, los alumnos deben ser conscientes de los puntos importantes, ya que deben saber lo que van a estudiar en clase.

El docente debe presentar con claridad el título de la sesión que se va a estudiar, de esa manera los estudiantes no tendrán dudas y podrán participar activamente. Esta presentación se podrá realizar a través de imágenes, videos, audios u otros materiales.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen, logran obtener según su labor pedagógica el nivel de calificación bueno con respecto a la claridad de presentación del tema de la sesión de aprendizaje, entonces hay que seguir trabajando para que más docentes lleguen a obtener el calificativo excelente.

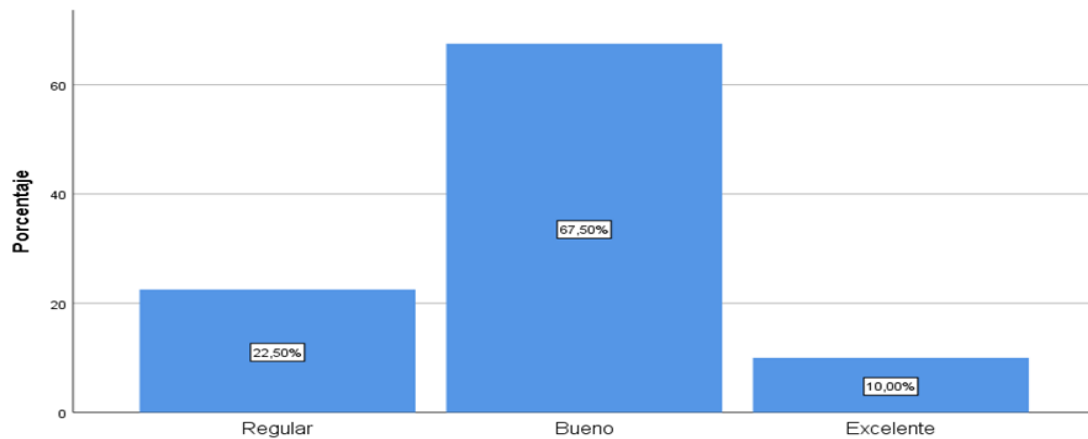


Figura 26. *Resultado de motivación del docente a los estudiantes en la sesión.*

En figura se observa que el 10% (8) y el 67,5% (54) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en la motivación que da a sus estudiantes y el 22,5% (18) docentes manifiestan un nivel regular.

Robbins (1999) afirma que “La motivación es un conjunto de factores materiales y psicológicos que satisfacen los deseos fundamentales de un individuo, lo que da lugar a un cambio de comportamiento que produce un mejor resultado en cuanto a los objetivos de la empresa.” “Cuando un niño recibe una nueva información, la almacena en su conocimiento actual, y el instructor debe continuar las actividades del alumno en función de su capacidad cognitiva mediante incentivos y refuerzos mientras el alumno esté interesado” (Piaget, 2009).

El estudio nos permite inferir que la motivación del alumno es el motor de todos los cambios en el comportamiento de la sesión, ya que es el factor que distingue entre un desarrollo de la clase suficiente y uno inadecuado. Cuanto más motivado esté un alumno, mayor implicación tendrá en sus estudios, mayor dedicación y atención dedicará a sus actividades y tareas y, en consecuencia, más fácil le resultará alcanzar sus objetivos académicos o lograr satisfactoriamente los estándares de rendimiento establecidos.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen, logran obtener según su labor pedagógica el nivel de calificación bueno con respecto a la motivación del docente hacia los estudiantes, lo que hace pensar que están motivando permanentemente a los estudiantes. Sin embargo, hay que seguir trabajando para que más docentes lleguen a obtener el calificativo excelente.

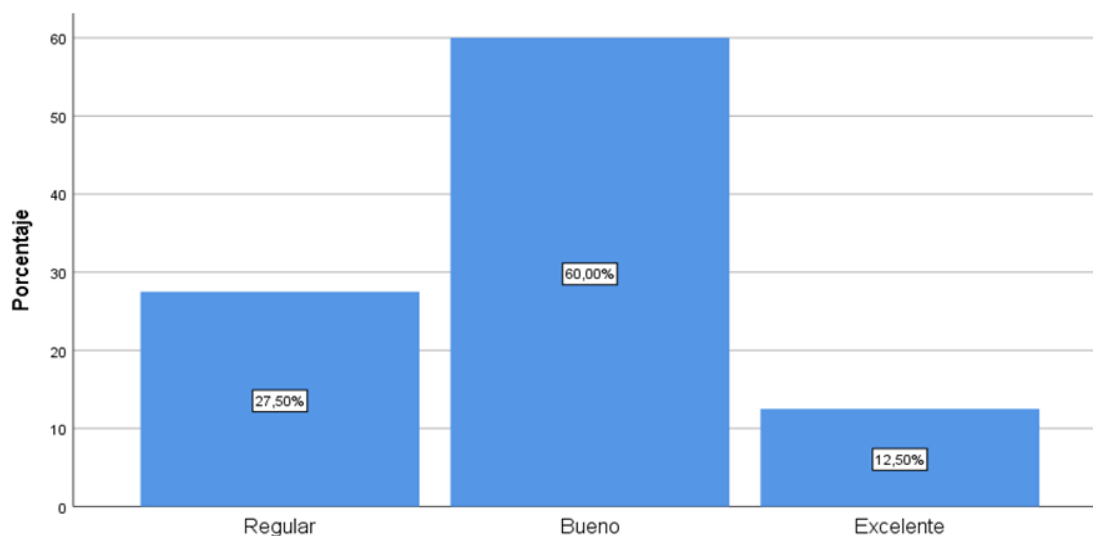


Figura 27. Resultado de recuperación de los saberes previos.

En la figura se observa que el 12,5% (10) y el 60% (48) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en la recuperación de saberes previos y el 27,5% (22) docentes manifiestan un nivel regular de los saberes previos.

“Los conocimientos previos son la información que un alumno ha adquirido y almacenado en su memoria como consecuencia de sus experiencias pasadas. La capacidad del alumno para comprender los nuevos conocimientos depende de la estructura cognitiva previa del alumno en relación con la nueva información. El aprendizaje implica la organización e incorporación de la nueva información al marco cognitivo” (Ausubel, 2002).

Los conocimientos previos son toda la información, las habilidades y las actitudes que un alumno tiene antes de entrar en el aula o de empezar una sesión o una asignatura, según se desprende del estudio. Si los alumnos tienen conocimientos previos, será más sencillo abordar una sesión y guiarlos como mediadores en la adquisición de nueva información. Los alumnos construyen la nueva información a partir de sus experiencias (lo que aprenden en casa o en otros lugares) y la comunican de forma visual.

En este estudio, es evidente que la mayoría de los instructores de la EIES Nuestra Señora del Carmen son capaces de alcanzar, a partir de su actividad pedagógica, un nivel de calificación excelente en cuanto a la recuperación de los conocimientos anteriores de los alumnos. Aun así, los instructores deben seguir esforzándose para que un mayor número de estudiantes obtenga una calificación “excelente”.

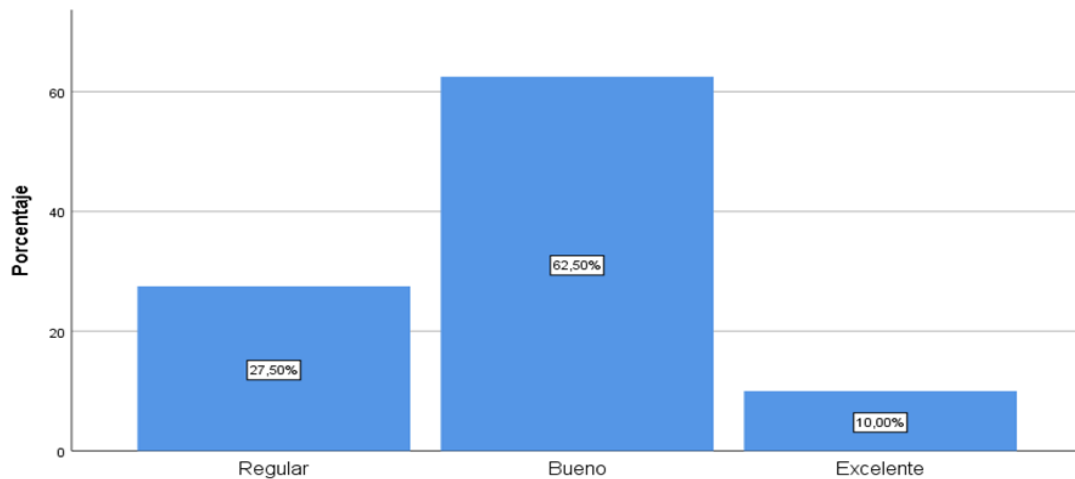


Figura 28. Resultado de generación del conflicto cognitivo.

En la figura se observa que el 10% (8) y el 62,5% (50) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en la generación del conflicto cognitivo y el 27,5% (22) docentes manifiestan un nivel regular.

“Los alumnos creen que lo que saben (conocimientos previos) y lo que están aprendiendo (nueva información) están en conflicto debido al cambio conceptual o la reconceptualización. Esto provoca un desequilibrio cognitivo que da lugar a una comprensión nueva y más amplia de la realidad, que sigue ampliándose mediante nuevos procesos de aprendizaje” (Piaget, 2009). “Para que exista un conflicto cognitivo, debe haber una conexión subyacente entre el desarrollo y el aprendizaje. Para determinar este vínculo, hay que definir dos niveles evolutivos: (a) evolutivo real, que se refiere a los conocimientos existentes de una persona, y (b) evolutivo proximal, que es la capacidad de resolver un problema llevado al desarrollo prospectivo” (Vigotsky, 2004).

El conflicto cognitivo es el desequilibrio de las estructuras mentales que surge cuando un alumno se enfrenta a algo que no puede comprender o explicar con sus conocimientos previos. Esto obliga al alumno a tomar medidas para rectificar el problema.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen, logran obtener según su labor pedagógica el nivel de calificación bueno con respecto a la generación del conflicto cognitivo en los estudiantes. Sin embargo, hay que seguir trabajando para que más docentes lleguen a obtener el calificativo excelente.

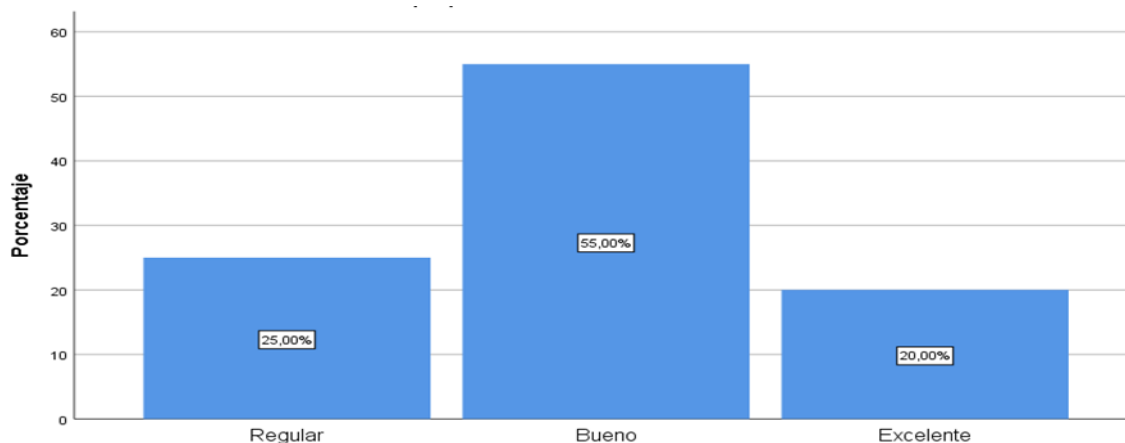


Figura 29. Resultado de informa el propósito de la sesión a los estudiantes.

En la figura se observa que el 20% (16) y el 55% (44) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en informar el propósito de la sesión y el 25% (20) docentes manifiestan un nivel regular.

Cebrian (2003) “Se cree que el propósito es el logro que un estudiante debe alcanzar al concluir un propósito educativo como consecuencia de las experiencias de enseñanza y aprendizaje que fueron diseñadas con ese propósito”. “El objetivo de los ejercicios introductorios es transmitir a los alumnos lo que van a aprender durante la sesión, activar y movilizar sus conocimientos previos (evaluación diagnóstica), que servirán de puente para el desarrollo de nuevos aprendizajes (...). Estas son las competencias del grado y los métodos interdisciplinarios que se desarrollarán a lo largo del curso escolar, y se agrupan en trimestres y unidades didácticas” (Ministerio de Educación, 2019).

El estudio permite deducir que el objetivo de la clase indica el éxito o la competencia que se espera que los alumnos muestren en el transcurso o al finalizar su formación. La reconstrucción mental que se pretende de los alumnos como consecuencia de una experiencia de aprendizaje diseñada por el profesor Al concluir la sesión de aprendizaje, existe una clara conexión entre la circunstancia que se avecina y las habilidades que se van a adquirir.

En este estudio, es evidente que la mayoría de los instructores de la EIES Nuestra Señora del Carmen alcanzan, a partir de su actividad pedagógica, un nivel de cualificación adecuado para comunicar a los alumnos el objetivo de la sesión. No obstante, es fundamental seguir trabajando para que un mayor número de instructores obtenga una alta cualificación.

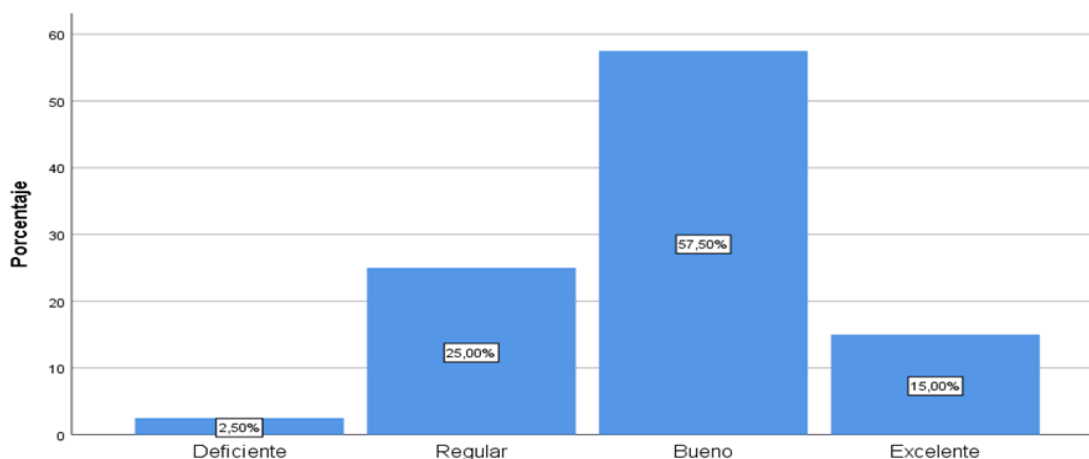


Figura 30. Resultado de actividades de aprendizaje para lograr nuevos saberes.

En la figura se observa que el 15% (12) y el 57,5% (46) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en las actividades de aprendizaje de la sesión y el 2,5% (2) docentes manifiestan un nivel deficiente.

Lamperti (2015) “Las actividades de aprendizaje son las numerosas acciones o ejercicios realizados por una persona o un grupo de personas para avanzar en el proceso de aprendizaje”. “Por actividad de aprendizaje nos referimos a todos los actos que realiza un alumno como parte de su proceso educativo, ya sea en el aula o en otro lugar. El instructor estructura el proceso educativo y cada sesión en torno a un conjunto de ejercicios didácticos que se aprovechan al máximo” (Cortés, 2000).

La investigación nos permite concluir que las actividades constituyen el nexo entre los desempeños con los resultados de la clase. La actividad se compone de una necesidad, un motivo, una finalidad y condiciones para obtener la finalidad, estas actividades también son elementos que organizan el funcionamiento del aula: condicionan la dosificación del tiempo y espacios, los equipos de trabajo (de estudiantes) el rol del docente y para evitar el desorden en la clase. Las actividades educativas son todas aquellas tareas planificadas por los profesores, para que, en forma individual o grupal, dentro o fuera del aula (los estudiantes) logren los objetivos de la sesión.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen, logran obtener según su labor pedagógica el nivel de calificación bueno en las actividades de aprendizaje que emplea el docente. Sin embargo, hay que seguir trabajando para que más docentes lleguen a obtener el calificativo excelente.

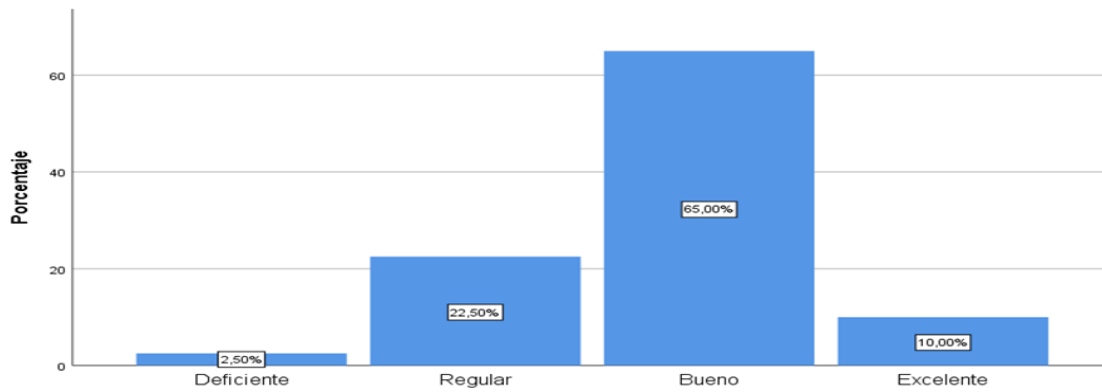


Figura 31. Resultado de dosifica el tiempo para el aprendizaje de los estudiantes.

En la figura se observa que el 10% (8) y el 65% (52) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en dosificar el tiempo y el 2,5% (2) docentes manifiestan un nivel deficiente en distribuir el tiempo para las clases.

Según la RAE (2014) “dosificar el tiempo es graduar la cantidad o porción de algunas cosas y la magnitud física que permite ordenar la secuencia de los sucesos, estableciendo un pasado, presente y futuro. Graduar la cantidad de algo inmaterial”. Además, Maldonado (2014) afirma que “La dosificación es la asignación sensata de material didáctico en todas las formas de organización del proceso educativo de un niño para garantizar un crecimiento óptimo.”.

El estudio nos permite inferir que la gestión del tiempo implica priorizar las actividades de aprendizaje, entender de cuánto tiempo se dispone para completar las actividades con los alumnos, establecer metas y objetivos y desarrollar un plan de acción para alcanzarlos. Para tener una buena dosificación del tiempo se debe considerar los siguientes aspectos: (1) ser pertinente con los contenidos (2) adecuar los contenidos (3) lograr productos más que avanzar contenidos (4) seleccionar contenidos importantes (5) dosificar el tiempo (6) alcanzar objetivos. No olvidemos que el tiempo pasa muy rápido cuando desarrollamos nuestras clases por eso es muy importante dosificarlas en casa antes de ingresar a las aulas.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen, logran obtener según su labor pedagógica el nivel de calificación bueno en la dosificación del tiempo para el aprendizaje de los estudiantes y que emplea el docente. Sin embargo, hay que seguir trabajando para que más docentes lleguen a obtener el calificativo excelente.

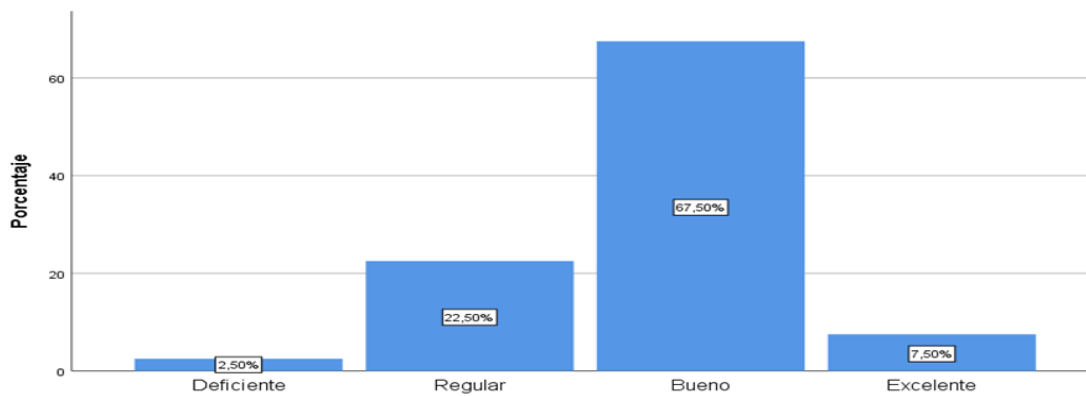


Figura 32. Resultado de actividades para desarrollar habilidades y/o capacidades.

En la figura se observa que el 7,5% (6) y el 67,5% (54) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en las actividades para desarrollar habilidades y el 2,5% (2) docentes manifiestan un nivel deficiente en las actividades de habilidades.

La capacidad, la habilidad y la competencia son aptitudes que todas las personas tenemos por naturaleza y, aunque estas aptitudes van juntas son diferentes, pues es fácil confundirlos. La RAE (2014) define a la habilidad como “La propensión y capacidad para algo. La gracia y la destreza en la realización de cualquier cosa que sirve de adorno a la persona; la destreza, la facilidad, la habilidad y la rapidez necesarias para realizar cualquier tarea. Y la capacidad se define como el rasgo de ser competente, la habilidad de una persona para realizar una determinada actividad”. Por otro lado, Castejón (2010) lo define como estrategias de aprendizaje a “La selección de estrategias, herramientas y actividades que se adaptan al grupo objetivo para lograr un propósito predeterminado, con el objetivo de mejorar la eficacia del proceso de instrucción”.

La investigación nos permite concluir que el desarrollo de las capacidades y habilidades, son procesos mediante el cual los estudiantes mejoran sus quehaceres y saberes para lograr competencias y alcanzar resultados deseados a través del tiempo o el paso de las sesiones. El desarrollo de habilidades es muy importante, no solamente se le puede exigir al estudiante que obtenga buenos calificativos en matemáticas o comunicación sino también ver en qué otra área es buena y pueda demostrar, esta puede ser en el deporte, el arte o el discurso.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen, logran obtener según su labor pedagógica el nivel de calificación bueno en las actividades para desarrollar habilidades y capacidades.

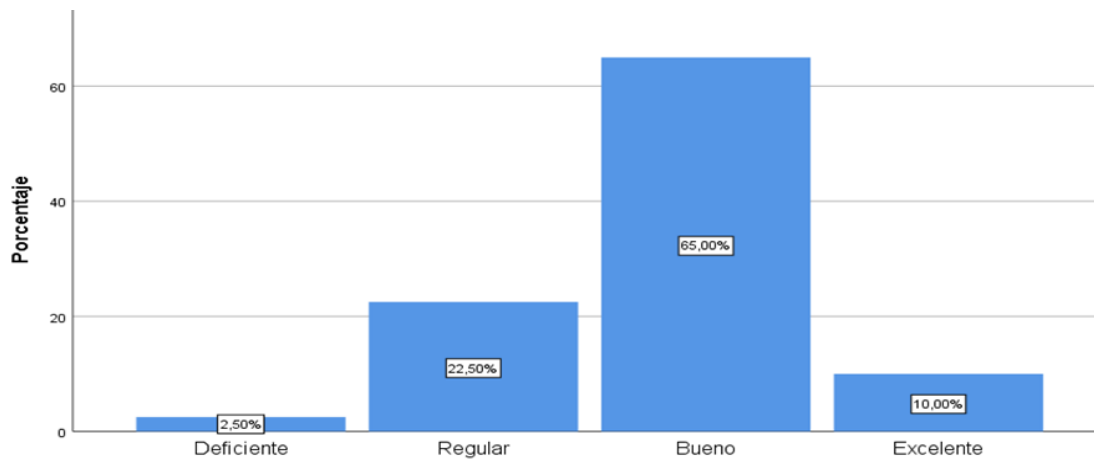


Figura 33. Resultado de involucra a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

En la figura se observa que el 10% (8) y el 65% (52) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en involucrar a los estudiantes durante las clases y el 2,5% (2) docentes manifiestan un nivel deficiente.

“Los estudiantes deben ser capaces de aprender haciendo, y deben ser capaces de hacerlo en escenarios del mundo real en los que puedan reflexionar sobre lo que están haciendo para resolver un problema o lograr un objetivo” (Ministerio de Educación, 2019). “El fomento de la indagación activa, el mantenimiento de la atención y el control de la conducta es fundamental, así como la prestación de asistencia durante la ejecución de las tareas para facilitar el dominio de las habilidades basadas en la comprensión. También pueden incluirse algunos componentes desenfadados, recreativos o cómicos” (Cebrian, 2003). “En lo posible, permitir a los estudiantes apropiarse de su evaluación. Lo recomendable es que las evaluaciones se basen en criterios claramente definidos como las rúbricas, en la mejoría, en el logro del propósito de aprendizaje” (Castejón, 2010).

La investigación nos permite concluir que los estudiantes tienen que ser activos y no pasivos; y la participación activa debe ser el modelo de aprendizaje. El involucramiento debe darse por todos los estudiantes según el área que está desarrollando, para lo cual se debe buscar un método, plantear el aprendizaje por descubrimiento, realizar prácticas, utilizar las TICs y reforzar la autonomía del aprendizaje. Con la participación de los estudiantes en las sesiones, el docente ha logrado mucho. Se recomienda: siempre agradecer: excelente pregunta, gracias por participar, establecer reglas de convivencia y participación, promover el error. Con todos estos aspectos se logrará productos las que se comparten con otros.

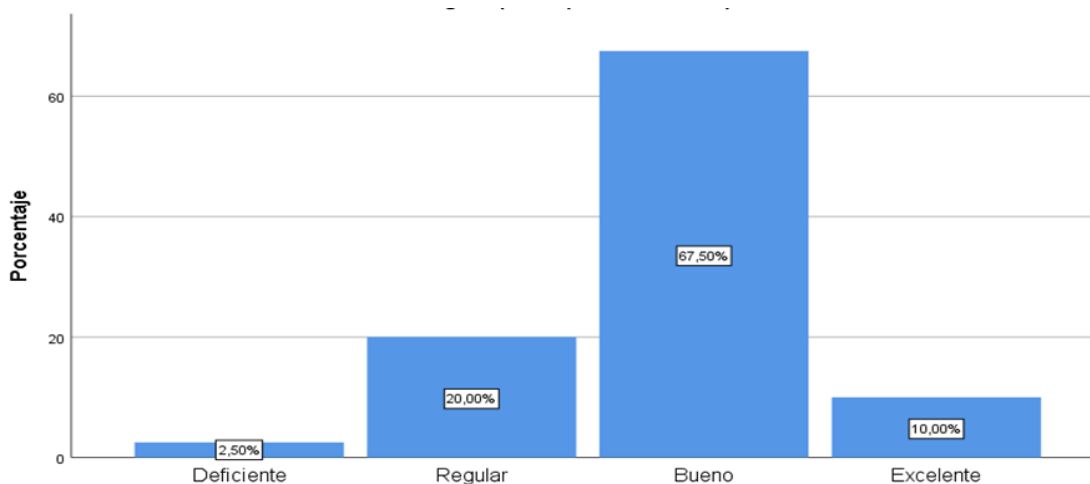


Figura 34. Resultado diversidad de estrategias que emplea el docente para la sesión.

En la figura se observa que el 7,5% (6) y el 67,5% (54) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en aplicar diversidad de estrategias en la sesión y el 2,5% (2) docentes manifiestan un nivel deficiente.

La definición de estrategias de aprendizaje es la selección de enfoques, herramientas y actividades que se adaptan al grupo al que van dirigidas para maximizar la eficacia del proceso de instrucción. “Las estrategias de aprendizaje son secuencias de procedimientos o planes orientados al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, mientras que las tácticas de aprendizaje” son las operaciones precisas dentro de esa secuencia” (Cebrian, 2003). Diaz *et al.* (1998) “Las estrategias de aprendizaje significativo son métodos y recursos utilizados por los profesores para facilitar un procesamiento más profundo y consciente de los nuevos conocimientos”.

La investigación nos permite concluir que efectivamente la utilidad de diversas estrategias de aprendizaje ayuda al docente para que los estudiantes aprendan de mejor manera y por varias formas. Entre estas tenemos a los mapas conceptuales, las ilustraciones, tablas y gráficos, analogías, resúmenes, cuestionarios, organizadores visuales, trípticos, entre otros. Para que haya aprendizaje significativo, el estudiante tiene que relacionar el nuevo conocimiento con la información ya consolidadas y transformar su manera de pensar.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen, logran obtener según su labor pedagógica el nivel de calificación bueno en la diversidad de estrategias que utiliza el docente.

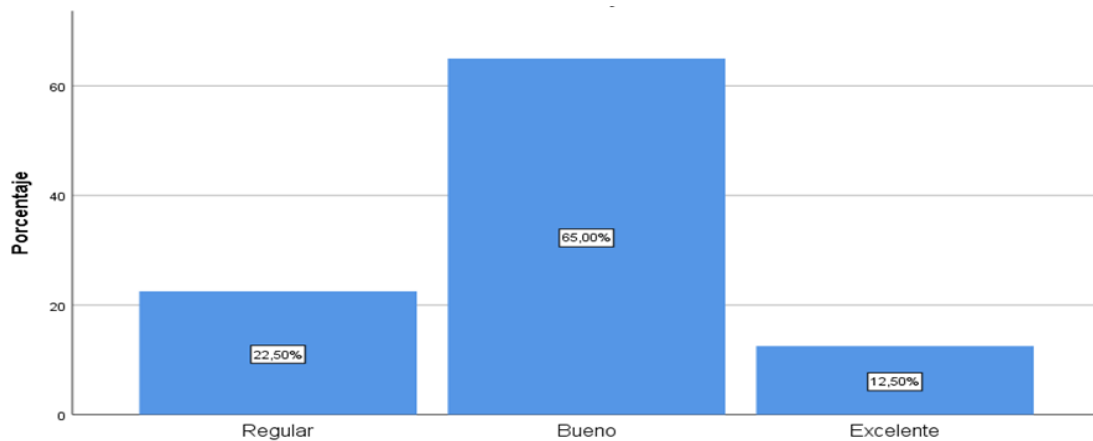


Figura 35. Resultado de promueve el razonamiento y la creatividad.

En la figura se observa que el 12,5% (10) y el 65% (52) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en promover el razonamiento y la creatividad y el 22,5% (18) docentes manifiestan un nivel bueno para promover el razonamiento.

Flavell (2019) “La creatividad es la consecuencia de una mezcla de procesos o características novedosas; la capacidad de desarrollar algo nuevo, ya sea un producto, un método o una forma de abordar la realidad. La fuente de la creatividad es una lucha inconsciente”. La energía creativa se considera el resultado de la sexualidad infantil que se ha sublimado. Según (Aristóteles), “el razonamiento es una serie de juicios en los que, partiendo de un enunciado conocido, se encuentran una o varias proposiciones desconocidas”. Para Piaget (2009) “Reflexionar sobre sus vínculos lógicos es la esencia del razonamiento. Numerosos tipos de escenarios de resolución de problemas necesitan la lógica proposicional”.

La investigación nos permite concluir que promover el razonamiento y la creatividad en los estudiantes es de mucha relevancia, ya que gracias a ellos se van a lograr el propósito de la sesión. El pensamiento crítico utiliza la experiencia, la lógica, ordena, analiza, argumenta; y el pensamiento creativo rechaza lo antiguo y genera nuevas cosas buscando que lo nuevo ayude a resolver situaciones. Una clase con esas características seguramente será excelente.

Según los datos recogidos, la mayoría de los instructores de la EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave realizan una fantástica labor de fomento del pensamiento y la creatividad de sus alumnos. No obstante, es vital seguir trabajando para que un mayor número de instructores obtenga la certificación ejemplar.

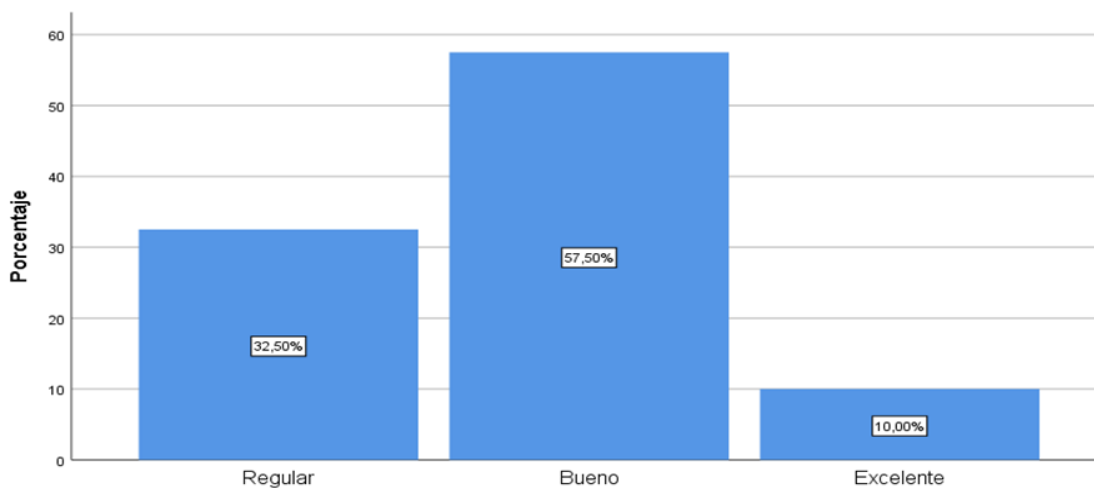


Figura 36. Resultado de elaboración de los materiales educativos.

En la figura se observa que el 10% (8) y el 57,5% (46) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en elaborar los materiales para la sesión y el 32,5% (26) docentes manifiestan un nivel regular en la fabricación de materiales educativos.

“Son materiales impresos, tangibles, audiovisuales o digitales que apoyan el proceso de enseñanza y aprendizaje. Con la dirección pedagógica del profesor, despiertan el interés de los alumnos por el aprendizaje, fomentan su imaginación, creatividad y colaboración, y contribuyen al desarrollo de sus habilidades” (Ministerio de Educación, 2019). Pérez (2011) indica que “Lo que constituye el material didáctico son las técnicas y recursos que apoyan la enseñanza y el aprendizaje. Se emplean para ayudar al aprendizaje de ideas, habilidades, actitudes y destrezas dentro del entorno educativo”.

La investigación nos permite concluir que los materiales educativos son objetos e instrumentos que sirven como recurso para ofrecer a los estudiantes que aprendan algo nuevo mediante su observación, manejo, lectura o práctica. Los estudiantes están en la etapa de descubrir cosas nuevas y conocer el mundo; para motivar esto, es necesario elaborar materiales que despierten el interés y el deseo de aprender; aquí está el trabajo del docente en presentar gran variedad de materiales. Estas herramientas de aprendizaje apoyan al estudiante en su emoción, físico, conocimiento y cultura, además estimulan el aprendizaje y el desarrollo de la capacidad creativa.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave logran obtener según su labor pedagógica el nivel bueno en la elaboración de materiales educativos utilizados en las sesiones.

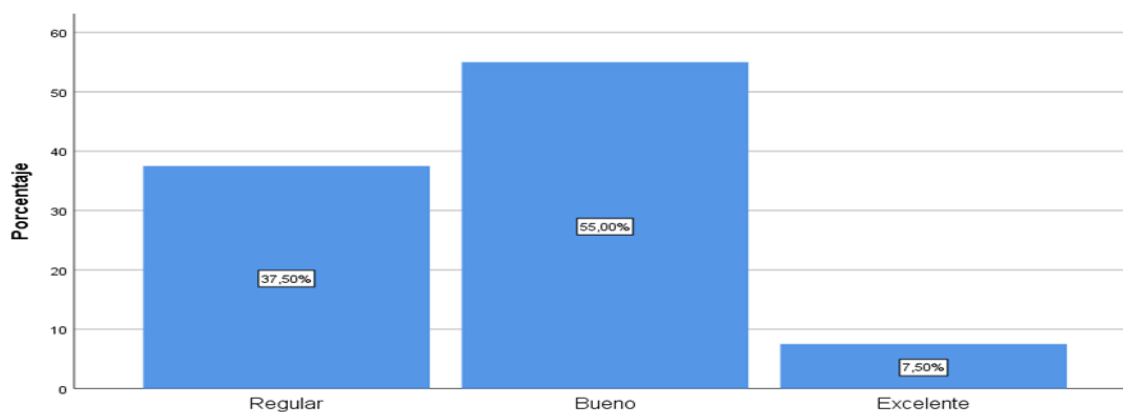


Figura 37. Resultado de frecuencia del uso de materiales educativos.

En figura se observa que el 7,5% (6) y el 55% (44) de los docentes logran el nivel excelente y bueno usando los materiales educativos durante las clases y el 37,5% (30) docentes manifiestan un nivel regular en el uso de materiales educativos.

Según la RAE (2014) “La frecuencia es el grado de repetición de un acto o suceso. Es el número de repeticiones de un proceso periódico por unidad de tiempo. La recurrencia es la definición de la frecuencia. Además, es el número de repeticiones de un proceso periódico durante un determinado intervalo de tiempo”.

La investigación nos permite concluir que los materiales educativos son objetos e instrumentos que sirven como recurso para ofrecer a los estudiantes que aprendan algo nuevo, de ahí en adelante se tiene que ver las veces que se usará los materiales en una clase (claro no serán los mismos). El uso se dará en momentos que sean necesarios, quizás sean de apoyo, pero se podría convertir en obstructor por su mal uso.

En la mayoría de los casos, hay que utilizar recursos didácticos; sin ellos, las clases serían aburridas y los alumnos no prestarían atención; como resultado, los estudiantes obtendrían notas de bajo rendimiento. Como parte de unas prácticas docentes sólidas, los profesores deben intentar crear recursos si no están disponibles en el centro educativo en el que trabajan.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave logran obtener según su labor pedagógica el nivel bueno con respecto a la frecuencia de uso de los materiales educativos. Sin embargo, hay que seguir trabajando para que más docentes lleguen a obtener el calificativo excelente.

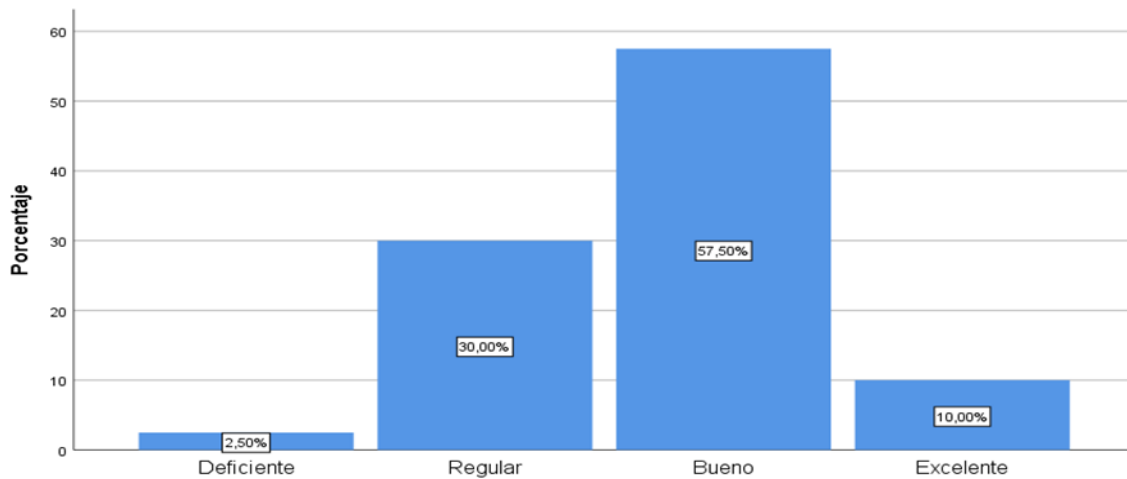


Figura 38. Resultado de resumen que realizan los estudiantes del tema desarrollado.

En la figura se observa que el 10% (8) y el 57,5% (46) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en hacer el resumen con sus estudiantes y el 2,5% (2) docentes manifiestan un nivel deficiente.

La RAE (2014) define al resumen como “la acción y efecto de resumir, exposición resumida de un asunto”. Por su parte, Cortés (2000) afirma que “El resumen es una representación concisa pero segura del contenido de un documento; es una representación abreviada y exacta de la sustancia de un documento, desprovista de comentarios o críticas y sin atribución explícita al autor del resumen. Este resumen (generalmente escrito) debe reunir los conceptos esenciales del tema estudiado para que los alumnos no olviden lo aprendido en una sesión concreta y puedan repasarlo más adelante”.

La investigación nos permite concluir que el resumen es un texto en el que se consideran las ideas más importantes del otro texto o de un determinado tema estudiado. Se pueden resumir textos orales, escritos y audiovisuales. Se debe realizar con las propias palabras del quien escribe. Ante todo, debe haber claridad, precisión y objetividad. Los estudiantes, también pueden elaborar fichas de resumen la cual es una tarjeta donde se guardan resúmenes, datos e ideas principales.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave logran obtener según su labor pedagógica el nivel bueno con respecto al resumen que realizan sus estudiantes de un tema estudiado. Sin embargo, hay que seguir trabajando para que más docentes lleguen a obtener el calificativo excelente.

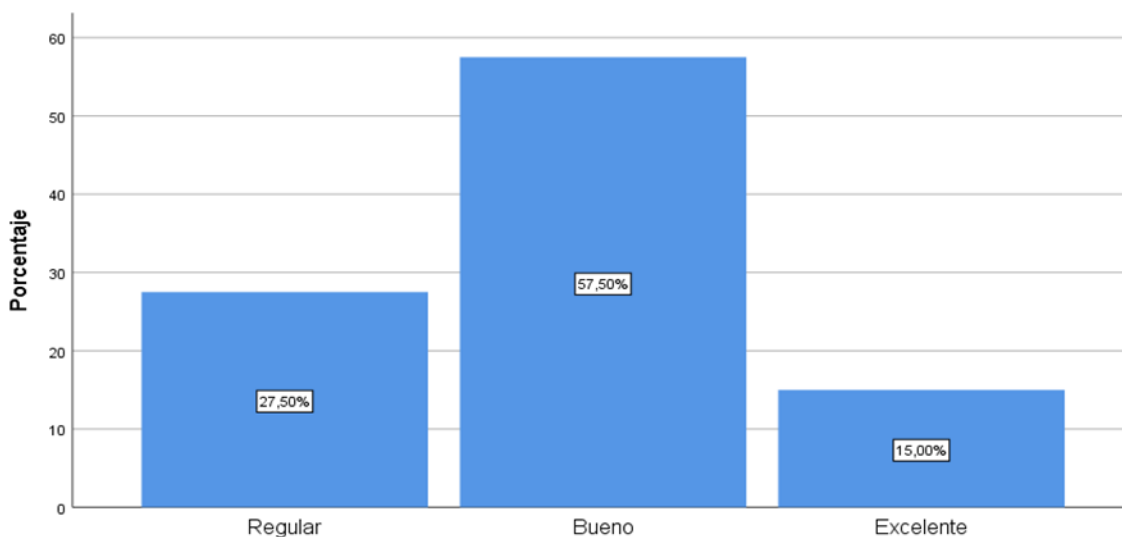


Figura 39. Resultado de estrategias que utiliza para retroalimentar el aprendizaje.

En la figura se observa que el 15% (12) y el 57,5% (46) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en emplear estrategias para retroalimentar a los estudiantes y el 27,5% (22) docentes manifiestan un nivel regular. Sin embargo, hay que seguir trabajando por medio de la dirección y coordinadores pedagógicos para que más docentes lleguen a obtener el calificativo excelente.

Según Maldonado (2014) “La retroalimentación es el tipo de información que proporciona al alumno un conocimiento directo que puede utilizar para su rendimiento presente y futuro”. “La retroalimentación positiva es un método a través del cual un cambio en el rendimiento produce un impacto en el sistema que refuerza el ritmo del cambio. Es decir, una actividad negativa recibe una retroalimentación positiva para mejorar el resultado deseado” (Sierra y Lejarza, 2018).

El estudio nos permite inferir que proporcionar retroalimentación sobre una actividad de aprendizaje implica proporcionar información adicional orientada a mejorar el proceso de aprendizaje. La retroalimentación proporciona reflexiones sobre los logros y los errores, así como sobre los puntos fuertes y los defectos. En nuestra actividad educativa diaria, debemos realizar con nuestros alumnos una serie de actividades que les permitan mejorar sus habilidades, explorar y producir información y, por tanto, convertirse en personas competentes. Los alumnos deben ser los que descubran en qué se equivocaron o en qué les queda mucho por aprender para que la retroalimentación sea efectiva.

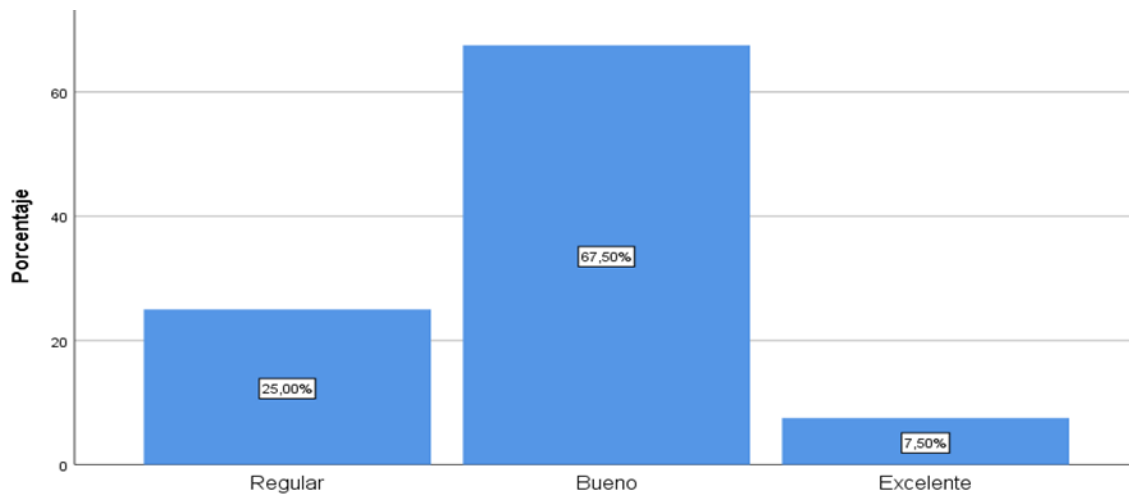


Figura 40. Resultado de claridad de la realización de la retroalimentación.

En la figura se observa que el 7,5% (6) y el 67,5% (54) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en ser claros al realizar la retroalimentación y el 25% (20) docentes manifiestan un nivel regular.

RAE (2014) “La claridad es la propiedad de la claridad, lo que significa que la entrada es clara y sencilla de comprender. La aceptabilidad permite que la retroalimentación sea aceptada de acuerdo con las distintas características de los alumnos. La retroalimentación debe ser adecuado para comunicar las deficiencias y los aspectos positivos con actitud”. “La retroalimentación es una información crucial para el alumno, ya que le permite ver en qué se ha equivocado y cómo rectificarlo” (Sierra y Lejarza, 2018).

El estudio nos permite inferir que la retroalimentación es la devolución de información al alumno que describe sus logros y posibilidades de mejora en referencia a los criterios de evaluación. Ayuda al alumno a comprender el proceso de aprendizaje, a ver los resultados y a darse cuenta de que tiene autoridad sobre su educación. La claridad se refiere a dar al alumno una retroalimentación sobre sus logros y su rendimiento con el fin de fomentar el crecimiento futuro. Dependiendo de las circunstancias en que se maneje un tema, este acto de ofrecer retroalimentación puede ser bueno o negativo.

En este estudio se evidencia que la mayoría de los instructores de la EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave alcanzan un nivel satisfactorio en cuanto a la retroalimentación que brindan a sus alumnos, con base en su labor pedagógica.

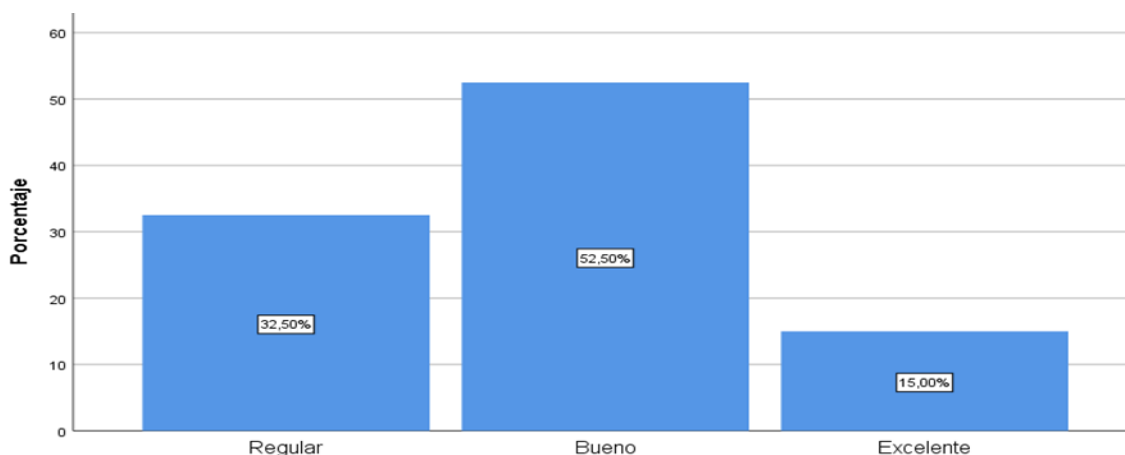


Figura 41. Resultado de realización de la metacognición.

En la figura se observa que el 15% (12) y el 52,5% (42) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en realizar la metacognición y el 32,5% (26) docentes manifiestan un nivel regular.

“La metacognición es la capacidad de autorregular nuestro propio aprendizaje, es decir, de preparar las técnicas a emplear en cada circunstancia, ponerlas en práctica, gestionar el proceso, analizarlo para identificar los posibles fallos y, como resultado, transmitir toda esta información a una nueva acción” (Castejón, 2010). “La metacognición es la capacidad de gobernar los procesos de aprendizaje de forma autónoma. Como tal, implica una serie de actividades intelectuales relacionadas con el conocimiento, el control y la regulación de los mecanismos cognitivos que intervienen en la adquisición, la evaluación y la creación de información por parte de una persona para que ésta aprenda” (Allueva, 2002).

El estudio permite deducir que la metacognición se refiere al conocimiento, la conciencia y el control de los alumnos sobre su aprendizaje. Este aprendizaje metacognitivo se establece a través de las sesiones y experiencias de aprendizaje, y cada alumno tiene una determinada manera de pensar o de expresar una opinión, a veces involuntaria, pero que debe ser recordada. Los alumnos serán capaces de autoevaluarse y determinar en qué se equivocaron, en qué lo hicieron bien y en qué deben mejorar, identificando las áreas que requieren ser mejoradas.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave logran obtener según su labor pedagógica el nivel bueno con respecto a la realización de la metacognición de sus estudiantes.

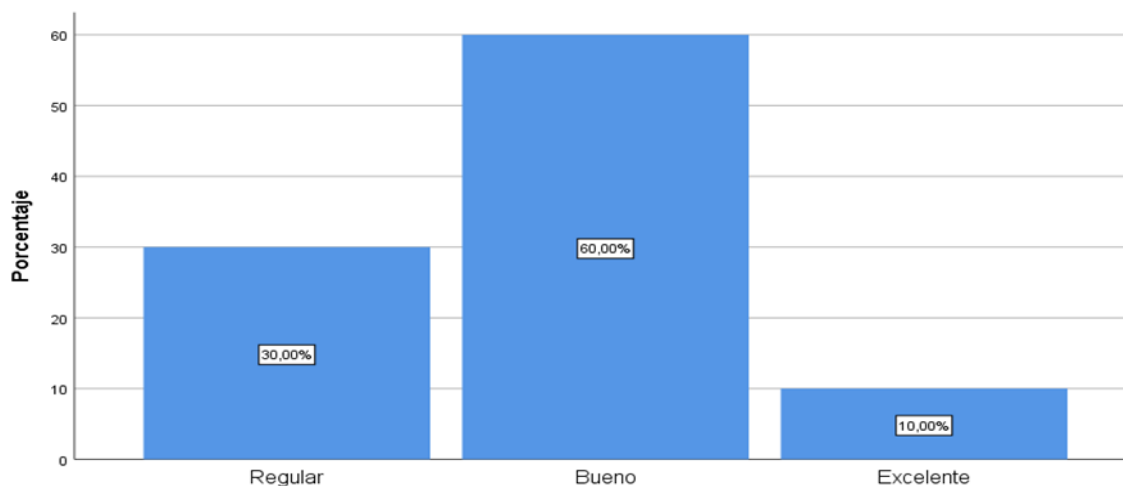


Figura 42. Resultado de actividades de extensión que propone el docente.

En la figura se observa que el 10% (8) y el 60% (48) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en realizar actividades de extensión y el 30% (24) docentes manifiestan un nivel regular.

“Actividades intelectuales, deportivas, lúdicas, recreativas, materiales y otras que se realizan de forma regular y programada fuera de la planificación curricular anual, con el fin de ampliar, incrementar y expandir el desarrollo intelectual, emocional, físico, educativo y social de los alumnos durante el tiempo libre escolar” (Ministerio de Educación, 2019). Medina y Dominguez (2016) afirman que “Una tarea es cualquier actividad deliberada que una persona considera necesaria para producir un resultado específico en términos de solucionar un problema, cumplir un deber o alcanzar un objetivo”.

La investigación nos permite concluir que las actividades de extensión son aquellas que deja el profesor al estudiante para reforzar lo que se trabajó en clases, sean conceptos o procedimientos; también son aquellos esquemas mentales previos que se pide realizar a los estudiantes antes de la próxima clase. “Esto demuestra que los deberes son tareas asignadas por la escuela y sugeridas por el profesor que ponen la mente a trabajar para resolver problemas, completar encuestas, recoger datos, formular argumentos, componer textos y practicar lecturas”.

Cabe mencionar que en esta investigación se evidencia que la mayoría de los docentes de la EIES Nuestra Señora del Carmen de Ilave logran obtener según su labor pedagógica el nivel bueno con respecto a las actividades de extensión que propone a sus estudiantes.

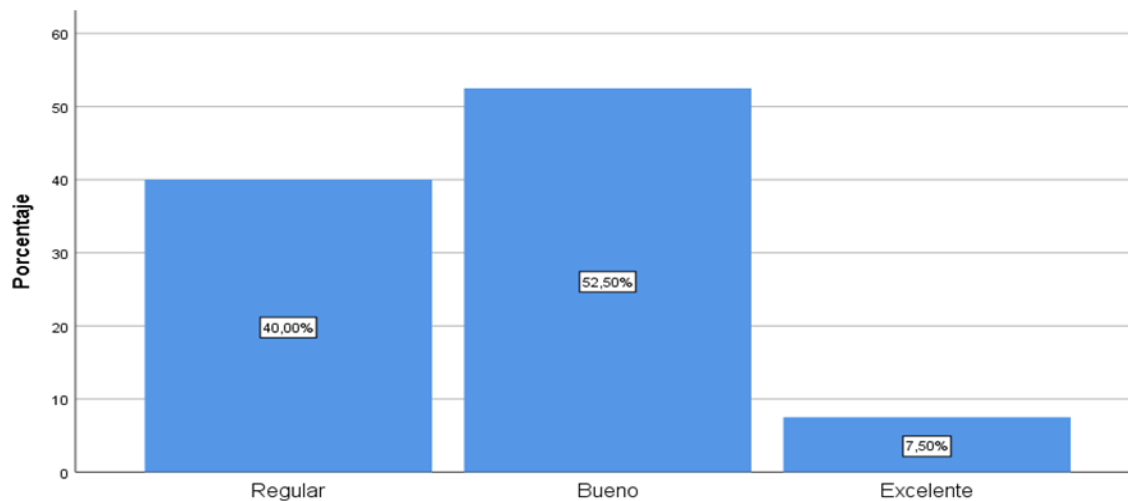


Figura 43. Resultado de frecuencia de la realización de las actividades de extensión.

En la figura se observa que el 7,5% (6) y el 52,5% (42) de los docentes logran el nivel excelente y bueno en la frecuencia de dar actividades de extensión y el 40% (32) docentes manifiestan un nivel regular.

“Las actividades intelectuales, deportivas, lúdicas, recreativas, materiales y de otro tipo que se realizan y programan regularmente fuera de la planificación curricular anual, y cuya finalidad es ampliar, incrementar y expandir el desarrollo intelectual, emocional, físico, educativo y social de los alumnos durante el tiempo libre de la escuela” (Ministerio de Educación, 2019). Medina y Dominguez (2016) afirman que “Una tarea es cualquier actividad deliberada que una persona considera necesaria para producir un resultado específico en términos de solucionar un problema, cumplir un deber o alcanzar un objetivo”.

El estudio nos permite concluir que los deberes son un componente esencial del proceso de aprendizaje de los alumnos, a pesar de que no siempre son muy bien aceptados por ellos; en esencia, los deberes están diseñados para mejorar el aprendizaje de los alumnos. Sin embargo, también hay opiniones divergentes entre los padres, ya que algunos afirman que deben asignar deberes a sus hijos y otros declaran que no quieren tener deberes ya que tienen otras responsabilidades en casa. Con el CNEB, ya no es factible asignar a los alumnos una cantidad importante de deberes, ya que especifica que este aprendizaje debe producirse durante el tiempo de clase y con la supervisión del instructor. La frecuencia con la que las tareas de aprendizaje se dejan fuera del aula; este hecho se repite.

4.2. Discusión

Los docentes, para desarrollar sus sesiones observan los siguientes aspectos: condiciones de las aulas, la remuneración que perciben, los recursos y materiales, el clima institucional, trato de los directivos y administrativos, las capacitaciones, los logros y reconocimientos, la autonomía en el aula, el acompañamiento pedagógico y las participaciones en la institución.

El resultado referente a la primera variable satisfacción laboral, los docentes encuestados calificaron: en 15 ítems como satisfecho y 5 ítems como regular, al respecto Morales (2009) refiere que “La actitud del individuo hacia su empleo (lo que piensa de él, si está o no satisfecho con su trabajo) contiene un conjunto de actitudes o pensamientos sobre uno mismo. Es un tema muy esencial, ya que está directamente relacionado con el buen funcionamiento de la institución, la calidad de la educación y los niveles de aprendizaje y producción”. “La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que tienen los empleados; estas actitudes están relacionadas con el trabajo y se relacionan con factores específicos como el salario, la supervisión, la consistencia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el trabajo, la pronta resolución de las quejas y el trato justo por parte de los empleadores, entre otros” (Taylor y Fayol, 2003). Sin embargo, en esta investigación encontramos que los docentes no están muy satisfechos con ciertos aspectos, puesto que algunos señalan no estar conformes con la remuneración que reciben ya que ésta no satisface las diversas necesidades que tienen y tampoco no están conformes con las oportunidades de promoción y los logros pedagógicos que han alcanzado durante los últimos 3 años; en cuanto a la remuneración, el ministerio de educación mediante el estado y el MEF debería aumentar el presupuesto para el sector educativo, ya que la economía es un factor muy influyente en los docentes (agregamos que hay otros oficios y profesiones que reciben mayor pago); y frente a la promoción y logros pedagógicos de los docentes, la dirección debe gestionar y promover para que los docentes muestren sus capacidades. Además, de gestionar temas referidos a la infraestructura de aulas y cuestiones pedagógicas.

En los resultados referente a la variable 1 los docentes manifiestan en su mayoría estar satisfechos, al respecto Guillermo (2018) Según los hallazgos de este estudio, la relación entre la felicidad laboral y la productividad en la municipalidad provincial de Huaura en

el año 2017 es directa y así se reconoce. Además, indica que las condiciones físicas y/o materiales; los beneficios laborales y/o remunerativos; las políticas administrativas; los horarios de oficina; el trato que reciben de sus supervisores; las relaciones sociales; la capacitación que deben recibir; y las funciones y la satisfacción del cargo al que son designados, inciden en los trabajadores. Sucede algo similar con el resultado de Fuentes (2012) Indicó que existe una correlación entre la satisfacción en el trabajo y su efecto en la productividad, confirmando que el 71% de los encuestados se sienten muy contentos con su trabajo, lo que contribuye a la consecución de los objetivos institucionales, mientras que el 29% afirmó sentirse satisfecho de forma regular.

Por otro lado, los docentes gestionan el aprendizaje de los estudiantes: preparan y desarrollan las sesiones de aprendizaje, motivan e involucran a los estudiantes, aplican diversas actividades y estrategias de aprendizaje, emplean recursos y materiales educativos, realizan retroalimentación y metacognición, además evalúan los aprendizajes de manera formativa y siguen capacitándose en casa, en talleres o en otras instituciones para que los estudiantes tengan buen aprendizaje.

El resultado referente a la segunda variable desempeño didáctico, los docentes encuestados calificaron en los 20 ítems como bueno. Al respecto Condori *et al.* (2021) señalan que “La relación entre la eficacia docente y el cumplimiento del perfil del graduado es fuerte y buena. Además, las características del perfil del graduado serán satisfechas con más éxito por los alumnos si los profesores realizan un buen trabajo”.

“El tema que enseña es el instructor. Es el responsable de dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que debe planificar, organizar, regular, dirigir y corregir el aprendizaje de los alumnos, así como sus propias actividades. Del mismo modo, el profesor debe mantener un compromiso y una comunicación permanentes con sus alumnos, sus colegas y el resto de su institución” (Sierra y Lejarza, 2018). En esa misma línea el Ministerio de Educación (2019) señala que “Las sesiones de aprendizaje se describen como el conjunto de métodos de aprendizaje que cada profesor planifica y pone en práctica de acuerdo con los procesos cognitivos y pedagógicos necesarios para alcanzar los objetivos de aprendizaje de cada unidad didáctica.”. Sin embargo, en esta investigación encontramos que los docentes no lograron calificar en el nivel excelente, puesto que algunos docentes no están informando correctamente el propósito de la sesión a los estudiantes, no usan con frecuencia los materiales educativos ni tampoco están realizando acertadamente la

metacognición; Ante estas y otras debilidades, los docentes deben seguir capacitándose y asistir a cursos que convoca la UGEL, la DREP y el MINEDU ya que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje. También deben capacitarse en la evaluación formativa; además, deben inculcar en los estudiantes gestión de aprendizaje autónomo y el uso adecuado de las TICs.

En los resultados referidos a la variable 2 los docentes manifiestan en total el nivel bueno, al respecto Tolentino (2014) En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 la relación entre el desempeño didáctico y académico del docente y la satisfacción de los estudiantes fue de $r_s = 0,877$ para el desempeño didáctico del docente universitario y $r_s = 0,897$ para el desempeño académico del docente universitario y el grado de satisfacción de los estudiantes. Lo mismo sucede con el resultado de Aguirre (2015) “quien manifiesta existir relación entre el desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la IEP “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014 confirmando que el nivel del desempeño docente es bueno con el 93%, mientras que el 7% de los docentes se ubican en el nivel regular y ningún docente se ubica en nivel malo”.

“Sucede algo similar con los resultados de García y Hermoza (2017) quienes encontraron que la relación entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Institución educativa Héroes de Illampu de Madre de Dios – 2016” es directa y moderada. Sustentando en el valor calculado $t(c) = 4,415$ la que es mayor $t(t) = 11.6802$; que cae en la región de rechazo de H_0 , y aceptaron H_1 que indica la existencia de una correlación directa.

CONCLUSIONES

- Primera:** Según la tabla 7 y el objetivo general, en esta tesis se determinó que la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño didáctico de los docentes, es muy alta, teniendo un grado de correlación $r = 0,959$, que según la tabla de decisión se ubica entre $0,91 \leq r \leq 1,00$ lo que nos revela que hay una correlación positiva perfecta con un nivel de significancia de 0,05%. de acuerdo a la perspectiva de los docentes de la Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de Ilave.
- Segunda:** Según la tabla 9 y el objetivo específico 1, nos muestra que el grado de satisfacción laboral, es satisfecho; de los 80 docentes encuestados y de las 20 preguntas del cuestionario, el 75% en (15) preguntas indicaron que se sienten satisfechos con el trabajo, es decir, que la mayor parte de los docentes se sienten conformes con la labor de docente que desarrollan en la institución educativa y el 25% (5) preguntas se ubican en estado regular en lo que se refiera a la satisfacción laboral, no habiendo docentes que se destaquen en el nivel muy satisfecho que anhelarían los docentes y directores.
- Tercera:** Según la tabla 10 y el objetivo específico 2, nos muestra que el nivel de desempeño didáctico, es bueno; de los 80 docentes encuestados y de las 20 preguntas del cuestionario, el 100% (20) preguntas fueron calificadas en el nivel bueno, lo que significa que el desarrollo de las sesiones de aprendizaje de los docentes es bueno, no habiendo docentes que se destaquen en el nivel excelente que anhela un director. Sin embargo, hay que seguir trabajando para que más docentes lleguen a obtener el calificativo excelente.

RECOMENDACIONES

- Primera:** Se anima a los futuros investigadores a mantener el porcentaje de correlación y a ampliar este estudio para obtener nuevos hallazgos que contribuyan a la satisfacción laboral de los profesores y, por tanto, al mejor desarrollo de las sesiones de aprendizaje; superando el grado de relación $r = 0,959$, logrando una correlación positiva perfecta según las percepciones de los profesores de la región, el país y el mundo.
- Segunda:** Recomiendo a los directores de las IE, de las UGEL y del MINEDU que prioricen temas como el equipamiento de las aulas con nuevas tecnologías, el aumento de la remuneración, la motivación, la capacitación, la participación en la institución, las pasantías, el buen trato, el reconocimiento y el apoyo pedagógico, sin distinguir entre profesores contratados y nombrados, ya que todos contribuyen al liderazgo de la institución.
- Tercera:** Se recomienda que los directores de las IE, las UGEL y el MINEDU brinden mayor capacitación a los docentes en vista de que el nivel de desempeño es bueno y puede mejorarse a un nivel excelente a través de la inclusión, la motivación, los conocimientos previos, las actividades y estrategias de aprendizaje, el uso frecuente de materiales educativos, la buena retroalimentación y la evaluación formativa debido a que los alumnos tienen diferentes estilos de aprendizaje. Inculcar a los alumnos la gestión del estudio independiente y el uso correcto de las TIC.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, N. (2020). *Educación en Colombia Siglo XX. Entre cooperación y Configuración*. Boyacá, Colombia: UPTC.
https://books.google.com.pe/books?id=flf0DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Educaci%C3%B3n+en+Colombia+Siglo+XX.+Entre+cooperaci%C3%B3n+y+Configuraci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Educaci%C3%B3n%20en%20Colombia%20Siglo%20XX.%20Entre%20coopera
- Aguirre, M. (2015). *Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5051/Aguirre_EMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Allueva, P. (2002). *Desarrollo de habilidades metacognitivas: programa de intervención*. Zaragoza, España: Diputación General de Aragón.
- Alvaro, J. (2018). *La interacción social*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
https://books.google.com.pe/books?id=ezpgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=la+interaccion+social+ALVARO&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=la%20interaccion%20social%20ALVARO&f=false
- Anaya, D., & Suarez, J. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria*. [Tesis de pregrado, Universidad Zaragoza, España].
<https://sede.educacion.gob.es/publiventa/ImageServlet?img=E-23576.jpg>
- Araca, L. (2014). *Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno – 2013*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4911/Araca_Quispe_Lenny_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ausubel, D. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento*. Barcelona, España: Book Print.
<https://books.google.com.pe/books?id=VufcU8hc5sYC&printsec=frontcover&dq=teoria+del+aprendizaje+AUSUBEL&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjtvb2Vktz1AhU2CrkGHW-2Al4Q6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=teoria%20del%20aprendizaje%20AUSUBEL&f=false>
- Bruner, J. (2001). *El proceso mental en el aprendizaje*. Madrid, España: Narcea S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=Dnoo1DHNcq8C&printsec=frontcover&dq=El+proceso+mental+en+el+aprendizaje&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=El%20proceso%20mental%20en%20el%20aprendizaje&f=false
- Campos, R. (2016). Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Íllimo, 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Juan Mejía Baca, Lambayeque, Perú]. <https://docplayer.es/76455826-Nivel-de-satisfaccion-laboral-en-los-trabajadores-de-una-empresa-agricola-distrito-de-illimo-2016.html>
- Carretero, M. (1997). *Introducción a la psicología cognitiva*. Almería, España: Aique Grupo Editor S.R.L.
- Castejón, J. (2010). *Psicología de la educación*. Murcia, España: Club Universitario.
- Cebrian, M. (2003). *Enseñanza virtual para la innovación universitaria*. Madrid, España: Narcea S.A. de Ediciones.
https://books.google.com.pe/books?id=DP7Ofs9HjjkC&printsec=frontcover&dq=Ense%C3%B1anza+virtual+para+la+innovaci%C3%B3n+universitaria&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Ense%C3%B1anza%20virtual%20para%20la%20innovaci%C3%B3n%20universitaria&f=false
- Chan, M. (2008). Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. [Tesis de pregrado, Universidad de Montemorelos, México]. <https://1library.co/document/qo3625kq-factores-predictores-satisfaccion-personal-universidad-planteles-merida-gutierrez.html>

- Charaja, F. (2018). *El MAPIC en la investigación científica*. Puno, Perú: Corporación Sirio.
- Choquehuanca, R. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa primaria N° 70660 de San Román Juliaca 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6373/EDMchrrar.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Cocha, A. (2015). *La satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Internacional de la Ciudad de Ambato*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13913/1/Armando%20Cocha%20Tesis..pdf>
- Condori, W., Yabar, P., Sosa, F., & Quispe, P. (2021). Influencia del desempeño docente en el logro del perfil de egreso en estudiantes universitarios. *Horizontes. Revista de investigación en ciencias de la educación*, 5(21), 1518-1534. doi:10.33996/revistahorizontes.v5i21.294
- Cortés, M. (2000). *Guía para el profesor de idiomas: didáctica del español y segundas lenguas*. Barcelona, España: Octaedro.
- Días, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura, Piura, Perú]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2289/MAE_EDUC_146.pdf
- Díaz, V. (2012). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago, Chile: RIL editores. https://books.google.com.pe/books?id=ZPVtPpdFdGMC&printsec=frontcover&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica+y+bioestad%C3%ADstica&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfi
- Díaz, F., Gonzales, L., & Pacheco, D. (1998). *Metodología de diseño curricular para*

educación superior. México: Trillas.

- Flavell, J. (2019). *El desarrollo cognitivo*. Madrid, España: Machado grupo de distribución S.L.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Galindo, B. (2017). Satisfacción laboral de los empleados en el hospital la Carlota. [Tesis de pregrado, Universidad de Montemorelos, México]. https://www.researchgate.net/publication/323811951_SATISFACCION_LABOR_AL_DE_LOS_EMPLEADOS_QUE_LABORAN_EN_EL_HOSPITAL_LA_CARLOTA
- Galindo, K., García, L., & Valerio, S. (2020). *Alto al bullying: Orientaciones para una escuela armónica*. Universidad de Guadalajara. https://books.google.com.pe/books?id=tW8SEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Alto+al+bullying:+Orientaciones+para+una+escuela+arm%C3%B3nica&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Alto%20al%20bullying%3A%20Orientaciones%20para%20una%20escuela%20arm%C3%B3nica&f
- García, K., & Hermoza, H. (2017). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroes de Illampu de Madre de Dios - 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú]. <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/229/004-1-7-002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, R., Perez, A., & Guzman, D. (2018). *Dispositivos móviles en el aula*. Sevilla, España: Egregius. https://books.google.com.pe/books?id=tJuyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=dispositivos+moviles+en+el+aula&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=dispositivos%20moviles%20en%20el%20aula&f=false

- Gonzales, R. (2018). Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional en el distrito de La Victoria. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Perú]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6563/Gonz%C3%A1lez%20Oblitas%20Rodrigo%20Ricardo.pdf?sequence=1>
- Guell, L. (2015). Estudio de la satisfacción laboral de los maestros. [Tesis de doctorado, Universitat Internacional de Catalunya, Barcelona, España]. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf
- Guillermo, Y. (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Lima, Perú]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, R. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill interamericana.
- Herzberg, F. (2003). *Administración de empresas*. Sevilla, España: Mad S.L. https://books.google.com.pe/books?id=jo-goNah_osC&pg=PA239&dq=Administraci%C3%B3n+de+empresas+herzberg&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj5bPtNP1AhUqSTABHdVtDxoQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=Administraci%C3%B3n%20de%20empresas%20herzberg&f=false
- Huanca, S. (2018). Satisfacción laboral de los docentes de la cuna jardín N° 326 Puno - 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10356/Huanca_Esta%C3%B1a_Stefany_Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lamperti, C. (2015). *El aula*. La Plata, Argentina: Editorial Río de la Plata.
- León, B. (2011). Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/41a4bcdf->

3849-4daa-8c65-503c0d689264/content

- Likert, R. (1965). *Un nuevo método de gestión y dirección*. Bilbao, España: Deusto.
- Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, L. (2014). *Trilogía magisterial Siglo XX*. Puebla, México: Las Animas S.A. https://books.google.com.pe/books?id=tGRoCwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=Trilog%C3%ADa+magisterial+Siglo+XX&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Trilog%C3%ADa%20magisterial%20Siglo%20XX&f=false
- Mamani, H., Condori, W., Sosa, F., & Cruz, R. (2021). Implicancias de la neuroeducación y desempeño docente: desde la perspectiva del estudiantado. *Revista de investigación en ciencias de la educación*, 5(20), 1273-1287. doi:10.33996/revistahorizontes.v5i20.276
- Mamani, L. (2020). Liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas del distrito de Moho, año 2020. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15693/Leonidas_Mamani_Cansaya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martinez, H. (2011). *Responsabilidad social y ética empresarial*. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones. <https://books.google.com.pe/books?id=AZ3FAQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Responsabilidad+social+y+%C3%A9tica+empresarial&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjM2tTjt9P1AhVcSjABHVMtAQYQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Responsabilidad%20social%20y%20%C3%A9tica%20empresarial&f=>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos S.A. <https://books.google.com.pe/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&printsec=frontcover&>

dq=motivacion+y+personalidad&hl=es-
419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=motivacion%20y%20personalidad&f=false

Medina, A., & Dominguez, M. (2016). *Didáctica general: formación básica para los profesionales de la educación*. Madrid, España: Universitas S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=oRchEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Did%C3%A1ctica+general:+formacion+basica+para+los+profesionales+de+la+educacion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Did%C3%A1ctica%20general%3A%20formacion%20basica%20para%20los%2

Ministerio de Educación. (2019). *Carrera Pública Magisterial*. Lima, Perú: MINEDU.
<https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/carrera-publica-magisterial.php>

Ministerio de Educación. (2019). *Ley de la Reforma Magisterial*. Lima, Perú: Corporación gráfica Navarrete S.A. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial.php>

Miranda, A. (2021). Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa operadora en Lima durante la pandemia. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú].
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3706/T030_70092656_T-ANTUANED%20MIRANDA%20TORRESn.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Morales, O. (2009). *Reforma del código de trabajo*. Barranquilla, Colombia: Imprenta Nacional.

Moreno, I. (2000). *Testimonio de Tesy*. Panamá: Universidad de Panamá.

Perez, J. (2017). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Massachusetts, Estados Unidos: Rialp.

Piaget, J. (2009). *La psicología de la inteligencia*. Barcelona, España: Crítica. Book-Print.
https://books.google.com.pe/books?id=TyFK_-RxfuoC&printsec=frontcover&dq=la+psicologia+de+la+inteligencia&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=la%20psicologia%20de%20la%20inteligencia&f=false

- Popper, K. (2008). *La lógica de la investigación científica*. Madrid, España: Tecnos.
- RAE. (2014). *Real Academia Española*. Madrid, España: RALE. <https://dle.rae.es/>
- Ríos, J. (2014). *Manual de orientación y terapia familiar*. Madrid, España: ACCI. https://books.google.com.pe/books?id=_Ts4BQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Manual+de+orientaci%C3%B3n+y+terapia+familiar&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Manual%20de%20orientaci%C3%B3n%20y%20terapia%20familiar&f=false
- Rubio, M. (2018). *Gestión educativa y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de las instituciones públicas en la Red N° 08 - Ugel N° 07*. Miraflores, 2016. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12747/Rubio_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillan*. [Tesis de pregrado, Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile]. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>
- Salluca, L. (2020). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5bd1ed08-a47e-40e1-82a6-bd382f9ad429/content>
- Sierra, V., & Lejarza, B. (2018). *La estructura escolar y el trabajo docente*. Washington, Estados Unidos: Liberty Drive. https://books.google.com.pe/books?id=7MJSDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=La+estructura+escolar+y+el+trabajo+docente&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=La%20estructura%20escolar%20y%20el%20trabajo%20docente&f=false
- Sosa, F. (2016). Actitud de los estudiantes frente a la educación intercultural bilingüe. *Revista innovación altoandina*, 18(2), 231-236. doi:10.1827/ria.2016.204
- Sosa, F. (2018). Actitudes en la formación inicial docente de la región Puno. *Revista de*

- innovaciones de la escuela de posgrado*, 7(2), 580-591.
doi:10.26788/riepg.2018.2.82
- Sosa, F., & Condori, W. (2019). La comprensión de lectura y su relación con la resolución de problemas matemáticos. *Revista de innovaciones de la escuela de posgrado*, 8(2), 1037-1047. doi:10.26788/riepg.2019.2.124
- Sosa, F., & Vilca, H. (2020). Etnogeometría aimara: propuesta de terminología matemática para la escuela rural de Perú. *Revista latinoamericana de etnomatemática*, 13(2), 66-86. doi:10.22267/relatem.20132.61
- Sosa, F., & Vilca, H. (2021). Estrategias habituales de enseñanza en colegios rurales aimaras. *Revista PURIQ*, 3(2), 385-405. doi:10.37073/puriq.3.2.174
- Sosa, F., Mamani, H., & Condori, W. (2021). La gestión pedagógica y la práctica docente en el nivel primaria. *Revista de investigación educativa y ciencias sociales*, 1(1), 6-19. <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RIEDCA/article/view/436>
- Taylor, F., & Fayol, H. (2003). *Principios de la administración científica*. Madrid, España: Edigrama.
- Tolentino, L. (2014). Desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la Satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3981/Tolentino_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vigotsky, L. (2004). *Teoría de las emociones: Estudio histórico-psicológico*. Madrid, España: Akal S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=ENZ8oUOF7AEC&printsec=frontcover&dq=Teor%C3%ADa+de+las+emociones:+Estudio+hist%C3%B3rico-psicol%C3%B3gico&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20de%20las%20emociones%3A%20Estudio%20hist%C3%B3rico-psicol%C
- Vilca, H., Sosa, F., & Vasquez, L. (2020). *El valor de la formación en etnomatemática aimara para docentes en Puno, Perú*. Bogotá, Colombia: Milla Ltda.



- Zans, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zapana, G., & Cutisaca, D. (2017). influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la DRE Puno 2015. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3630/Zapana_Castillo_Gissela_Amparo_Pean.pdf?sequence=3&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DIDÁCTICO DE LOS DOCENTES DE LA EMBLEMÁTICA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN” DE ILAVE.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño didáctico de los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen” de Ilave?	Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño didáctico de los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave	La satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño didáctico de los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave.	INDEPENDIENTE Satisfacción laboral DIMENSIONES: • Satisfacción externa • Satisfacción interna	TIPO: correlación NIVEL: descriptivo DISEÑO: No experimental MÉTODO: hipotético-deductivo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
PE1 ¿Qué grado de satisfacción laboral manifiestan los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen” de Ilave?	OE1 Identificar el grado de satisfacción laboral que manifiestan los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave	HE1 El grado de satisfacción laboral que manifiestan los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave ES SATISFECHO	DEPENDIENTE Desempeño didáctico DIMENSIONES: • Sesión de aprendizaje	ENFOQUE: cuantitativo TÉCNICA: encuesta INSTRUMENTO: cuestionario
PE2 ¿Cuál es el nivel de desempeño didáctico de los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen” de Ilave?	OE2 Diagnosticar el nivel de desempeño didáctico de los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave	HE2 El nivel de desempeño didáctico de los docentes de la “Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen” de Ilave ES BUENO		POBLACION: 101 docentes MUESTRA: 80 docentes

Anexo 2. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENCIONES	INDICADORES	VALORACIÓN	
INDEPENDIENTE Satisfacción laboral	SATISFACCION EXTERNA	1.1. condición del aula 1.2. situación laboral 1.3. remuneración 1.4. relación entre docentes 1.5. trato directivo	Muy satisfecho Satisfecho Regular	5 4 3
	SATISFACCION INTERNA	2.1. capacitaciones 2.2. logros pedagógicos 2.3. reconocimientos 2.4. autonomía en el aula 2.5. participación	Poco satisfecho Insatisfecho	2 1
DEPENDIENTE Desempeño didáctico	INICIO	3.1. presentación del tema 3.2. conflicto cognitivo 3.3. propósito de sesión	Excelente	5
	DESARROLLO	4.1. actividades de aprendizaje 4.2. estrategias de aprendizaje 4.3. materiales de aprendizaje	Bueno Regular Deficiente	4 3 2
	CIERRE	5.1. evaluación 5.2. metacognición 5.3. actividades de extensión	Pésimo	1

Anexo 3. Ficha de validación de instrumento de investigación.

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y nombres del experto	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento de validación	Apellidos y nombres del investigador
Mancha Pineda Edgar	Docente	CUESTIONARIO FCEDUC	Cama Cama Nestor
Título: Satisfacción laboral y desempeño didáctico de los docentes de la Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de Ilave			

INSTRUCCIONES: El propósito de la siguiente ficha es el de validar el instrumento que será aplicado por el investigador para recolectar información de la variable en estudio y que es objeto de investigación; para lo cual usted deberá marcar con una "x" una de las alternativas dentro del recuadro que se presenta, considerando las valoraciones correspondientes.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES			
		Deficiente 0,0	Regular 1,0	Buena 1,5	Excelente 2,0
1. Claridad	Utiliza un lenguaje apropiado y de fácil comprensión.			✓	
2. Objetividad	Está expresado en forma de indicadores observables y medibles.			✓	
3. Coherencia	Relaciona la variable, dimensiones e indicadores.			✓	
4. Organización	La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende investigar.			✓	
5. Consistencia teórica	Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.			✓	
6. Originalidad	El instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.			✓	
7. Secuencia	Dispone orden en los ítems.			✓	
8. Suficiencia	Expresa todas las dimensiones que comprende la variable.			✓	
9. Estructura formal	El instrumento contiene los elementos estructurales básicos.			✓	
10. Metodología	El instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.			✓	
Puntaje parcial				15	
Puntaje final				15	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Por los ítems propuestos, se ha observado que tiene cierta coherencia por lo que se recomienda su aplicación

Lugar y fecha	DNI	Firma y post firma del experto	Teléfono
Puno, 26-12-2019	01539305	 Dr. Edgar Mancha Pineda Fac. Educación UNA - PUNO	998001117

Anexo 4. Instrumento cuestionario de satisfacción laboral.

Estimado profesor: El presente cuestionario tiene por objetivo conocer los aspectos relacionados a la Satisfacción laboral en la IES donde usted labora. Se solicita marcar la respuesta de acuerdo a la manera como usted lo percibe. La información que nos proporcione será útil solo para fines de estudio que se está realizando, por ello, su aporte será encomendado para los fines de investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad.

Marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas que considera pertinente, según la siguiente escala:

CATEGORIA	INSATISFECHO	POCO SATISFECHO	REGULAR	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
CODIGO	IN	PS	RE	SA	MS
ESCALAS	1	2	3	4	5

VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCION LABORAL

	DIMENSION 1: SATISFACCION EXTERNA	ESCALAS				
		IN 1	PS 2	RE 3	SA 4	MS 5
	ITEMS					
1	Condiciones pedagógicas de las aulas donde realiza la sesión					
2	Distribución equitativa de los recursos y materiales en las aulas					
3	Remuneración que recibe mensualmente					
4	Satisfacción de sus necesidades con la remuneración que recibe					
5	Tipo de relación laboral que tiene el docente con la institución					
6	Ambiente de respeto, trabajo y compromiso con la institución					
7	Relación que tiene con sus colegas dentro de la institución					
8	Relación que tiene con sus colegas fuera de la institución					
9	Trato que recibe de las autoridades de la institución					
10	Trato que recibe de los administrativos de la institución					

	DIMENSION 2: SATISFACCION INTERNA	ESCALAS				
		IN 1	PS 2	RE 3	SA 4	MS 5
	ITEMS					
11	Oportunidades de capacitación durante los últimos 3 años					
12	Oportunidades de promoción durante los últimos 3 años					
13	Logros pedagógicos alcanzados durante los últimos 3 años					
14	Logros no pedagógicos alcanzados durante los últimos 3 años					
15	Reconocimientos recibidos de las autoridades de la institución					
16	Reconocimientos recibidos de otras personas o entidades					
17	Independencia laboral que goza en su sesión de aprendizaje					
18	Sensación del acompañamiento pedagógico de su coordinador					
19	Frecuencia de participación en las decisiones de la institución					
20	Frecuencia de participación en actividades no pedagógicas					
	TOTAL					

Anexo 5. Instrumento cuestionario de desempeño didáctico.

Estimado profesor: El presente cuestionario tiene por objetivo conocer los aspectos relacionados al Desempeño didáctico en la IES donde usted labora. Se solicita marcar la respuesta de acuerdo a la manera como usted lo percibe. La información que nos proporcione será útil solo para fines de estudio que se está realizando, por ello, su aporte será encomendado para los fines de investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad. Marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas que considera pertinente, según la siguiente escala:

CATEGORIA	PESIMO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
CODIGO	PE	DE	RE	BU	EX
ESCALAS	1	2	3	4	5

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DIDÁCTICO

DIMENSION 1: INICIO DE SESION		ESCALAS				
	ITEMS	PE 1	DE 2	RE 3	BU 4	EX 5
1	Desarrollo de la situación significativa					
2	Claridad con que el docente presenta el tema de la sesión					
3	Motivación del docente a los estudiantes en la sesión					
4	Recuperación de los saberes previos					
5	Generación del conflicto cognitivo					
6	Informa el propósito de la sesión a los estudiantes					

DIMENSION 2: DESARROLLO DE SESION		ESCALAS				
	ITEMS	PE 1	DE 2	RE 3	BU 4	EX 5
7	Actividades de aprendizaje para lograr nuevos saberes					
8	Dosifica el tiempo para el aprendizaje de los estudiantes					
9	Actividades para desarrollar habilidades y/o capacidades					
10	Involucra a los estudiantes en el proceso de aprendizaje					
11	Diversidad de estrategias que emplea el docente para la sesión					
12	Promueve el razonamiento y la creatividad					
13	Elaboración de los materiales educativos					
14	Frecuencia del uso de materiales educativos					

DIMENSION 3: CIERRE DE SESION		ESCALAS				
	ITEMS	PE 1	DE 2	RE 3	BU 4	EX 5
15	Resumen que realizan los estudiantes del tema desarrollado					
16	Estrategias que utiliza para retroalimentar el aprendizaje					
17	Claridad de la realización de la retroalimentación					
18	Realización de la metacognición					
19	Actividades de extensión que propone el docente					
20	Frecuencia de la realización de las actividades de extensión					

Anexo 6. Constancia de ejecución del proyecto.



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

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA EMBLEMÁTICA I.E.S. "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"
DEL DISTRITO DE ILAVE, PROVINCIA DE EL COLLAO, DEPARTAMENTO DE PUNO

HACE CONSTAR:

Que, don NESTOR CCAMA CCAMA, identificado con DNI N° 74207898, estudiante de la Maestría, mención Administración de la Educación, Escuela de Post Grado, UNA Puno, ha realizado del 09 al 13 de agosto del 2021, la aplicación del cuestionario pre elaborado a los docentes, para la ejecución del proyecto de tesis titulado: SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DIDÁCTICO DE LOS DOCENTES DE LA EMBLEMÁTICA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" DE ILAVE.

Se expide el presente documento a petición del interesado, para los fines que se estime por conveniente.

Ilave, 13 de agosto del 2021

Prof. GUSTAVO QUISPE LLANO
DIRECTOR
EMBLEMÁTICA I.E.S.
"NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"

GJQL/D.EIES"NSC"1
Arch.
e.e.

Anexo 7. Resumen de cuadros estadísticos.

		Estadísticos de la variable 1. satisfacción laboral									
	Condiciones pedagógicas de las aulas donde realiza la sesión.	Distribución equitativa de los recursos y materiales en las aulas	Remuneración que recibe mensualmente.	Satisfacción de sus necesidades con la remuneración que recibe.	Tipo de relación laboral que tiene el docente con la institución	Ambiente de respeto, trabajo y compromiso con la institución	Relación que tiene con sus colegas dentro de la institución	Relación que tiene con sus colegas fuera de la institución	Trato que recibe de las autoridades de la institución	Trato que recibe de los administrativos de la institución	
N	Válido 80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	
	Perdidos 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Media	3,58	3,58	2,98	3,08	3,93	3,93	3,93	3,88	3,80	3,85	
Error est... media	,094	,071	,096	,081	,073	,058	,058	,051	,052	,064	
Mediana	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
Moda	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
Desv. Desviación	,839	,632	,856	,725	,652	,522	,522	,460	,461	,576	
Varianza	,703	,399	,734	,526	,425	,273	,273	,212	,213	,332	
Asimetría	-1,696	-1,833	-447	-1,115	-489	-1,102	-1,102	-474	-699	-812	
Error est asimetría	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	
Curtosis	2,745	4,814	-487	-1,063	,952	,725	,725	1,327	,391	2,006	
Error est.. curtosis	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	
Rango	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	
Mínimo	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	
Máximo	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
Suma	286	286	238	246	314	314	314	310	304	308	
Per centiles	25	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
	50	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	

Estadísticos de la variable 1. satisfacción laboral

	Oportunidades de capacitación durante los últimos 3 años.	Oportunidades de promoción durante los últimos 3 años	Logros pedagógicos alcanzados durante los últimos 3 años.	Logros pedagógicos alcanzados durante los últimos 3 años.	Logros no pedagógicos alcanzados los últimos 3 años.	Reconocimientos recibidos de las autoridades de la institución.	Reconocimientos recibidos de otras personas o entidades.	Independencia laboral que goza en su sesión de aprendizaje.	Sensación del acompañamiento pedagógico de su coordinador	Frecuencia de participación en las decisiones de la institución.	Frecuencia de participación en actividades no pedagógica
N	Válido 80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Perdidos 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	3,43	3,20	3,40	3,30	3,55	3,55	3,55	3,93	3,63	3,78	3,60
Error est... media	,066	,091	,075	,098	,097	,091	,091	,068	,070	,053	,066
Mediana	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda	3 ^a	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Desv. Desviación	,591	,818	,668	,877	,870	,810	,810	,612	,624	,477	,587
Varianza	,349	,668	,446	,770	,757	,656	,656	,374	,389	,227	,344
Asimetría	-,458	-,673	-,147	-,401	-,867	-,1339	-,1339	,039	-,812	-,596	-,401
Error est asimetría	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269
Curtois	-,659	1,097	-,260	1,023	,718	1,431	1,431	-,267	,460	,022	-,139
Error est.. curtois	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532
Rango	2	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3
Mínimo	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2
Máximo	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma	274	256	272	264	284	284	284	314	290	302	288
Per cent	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,25	3,00
iles	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Estadísticos de la variable 2. Desempeño didáctico

	Desarrollo de la situación significativa.	Claridad con que el docente presenta el tema de la sesión.	Motivación del docente a los estudiantes en la sesión.	Recuperación de los saberes previos.	Generación del conflicto cognitivo.	Informa el propósito de la sesión a los estudiantes.	Actividades de aprendizaje para lograr nuevos saberes.	Dosifica el tiempo para el aprendizaje de los estudiantes.	Actividades para desarrollar habilidades y/o capacidades	Involucra a los estudiantes en el proceso de aprendizaje
N	Válido	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	3,88	3,85	3,88	3,85	3,83	3,95	3,85	3,83	3,80	3,83
Error est... media	,080	,054	,063	,069	,066	,075	,078	,071	,068	,071
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Desv. Desviación	,718	,480	,560	,618	,591	,673	,695	,632	,604	,632
Varianza	,516	,230	,313	,382	,349	,453	,484	,399	,365	,399
Asimetría	-,230	-,416	-,042	,102	,056	,059	-,253	-,463	-,595	-,463
Error est asimetría	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269
Curtosis	-,095	,840	,136	-,407	-,255	-,741	,088	,806	1,085	,806
Error est.. curtosis	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532
Rango	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
Mínimo	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma	310	308	310	308	306	316	308	306	304	306
Per cent	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,25	3,00	3,25	3,25	3,25
iles	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Estadísticos de la variable 2. Desempeño didáctico

	Diversidad de estrategias que emplea el docente para la sesión.	Promueve el razonamiento y la creatividad.	Elaboración de los materiales educativos.	Frecuencia del uso de materiales educativos.	Resumen que realizan los estudiantes del tema desarrollado.	Estrategias que utiliza para retroalimentar el aprendizaje.	Claridad de la realización de la retroalimentación.	Realización de la metacognición.	Actividades de extensión que propone el docente.	Frecuencia de la realización de las actividades de extensión.
N	Válido 80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Perdidos 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	3,85	3,90	3,78	3,70	3,75	3,88	3,83	3,83	3,80	3,68
Error est... media	,069	,066	,069	,068	,074	,072	,061	,075	,068	,068
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Desv. Desviación	,618	,587	,616	,604	,666	,644	,546	,671	,604	,612
Varianza	,382	,344	,379	,365	,443	,415	,298	,450	,365	,374
Asimetría	-,557	,015	,174	,241	-,198	,119	-,096	,219	,113	,315
Error est asimetría	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269
Curtois	1,163	-,069	-,503	-,580	,088	-,564	,072	-,760	-,395	-,618
Error est.. curtois	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532	,532
Rango	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
Mínimo	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma	308	312	302	296	300	310	306	306	304	294
Per cent	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,25	3,00	3,00	3,00
iles	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Nestor Ceama Ceama
identificado con DNI 74207898 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Educación con mención en Administración de la Educación

informo que he elaborado en/a Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"Satisfacción laboral y desempeño pedagógico de los docentes de
La Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra
Señora del Carmen de Ilave"

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

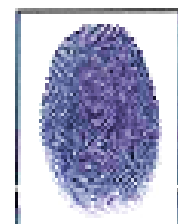
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 20 de Noviembre del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Nestor Ceama Ceama
identificación con DNI 74207298 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"Satisfacción Laboral y desempeño didáctico de los docentes de la
Emblemática Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora
del Carmen de Ilave"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, soy consciente de que los contenidos entregados no cuentan con toda restricción, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30013, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento NoComercial CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 20 de Noviembre del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella