



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**



**DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I. E.  
PRIMARIA N° 70550 “LOS LIBERTADORES” DE LA CIUDAD DE  
JULIACA EN EL AÑO ACADÉMICO 2016**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**SERAPIO MAMANI TICONA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:**

**GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**PUNO – PERÚ**

**2017**



## DEDICATORIA

A mis padres por ser razón de mí ser.

A mis hijos por ser motivo de superación.

**Serapio.**



## AGRADECIMIENTOS

- A Dios porque gracias a ti me he permitido cerrar un ciclo maravilloso y muy grande en mi vida.
- A la Universidad Nacional del Altiplano que abrió sus puertas del conocimiento para mí.
- A la extraordinaria Facultad de Educación nido de muchos que como yo eligieron esta asombrosa carrera y que con mucho orgullo, amor, pasión y respeto representaré.
- A todos mis maestros de la Segunda Especialización por sus conocimientos, consejos, confianza y formación quienes siempre me apoyaron, demostrándome paciencia y siendo pieza clave en la realización de este trabajo.
- A la asesora M.Sc. Marisol Yana Salluca por su apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.
- Con todo mi amor a mis padres, seres muy importantes en mi vida y a quienes les debo todo, les agradezco por apoyarme siempre y porque me dieron la oportunidad de desarrollarme y tener una profesión.
- A mi esposa e hijos, por su comprensión y tolerancia en todo este proceso y ausencia.

**Serapio.**



# ÍNDICE GENERAL

|  |           |
|--|-----------|
| <b>DEDICATORIA</b>   |           |
| <b>AGRADECIMIENTOS</b>   |           |
| <b>ÍNDICE GENERAL</b>  |           |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS</b>  |           |
| <b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>   |           |
| <b>RESUMEN .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>ABSTRACT.....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>CAPÍTULO I</b>  |           |
| <b>INTRODUCCIÓN</b>  |           |
| <b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. ....</b>                             | <b>11</b> |
| <b>1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>                                | <b>12</b> |
| 1.2.1. Problema general .....  | 12        |
| 1.2.2. Problemas específicos.....  | 12        |
| <b>1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>                           | <b>12</b> |
| 1.3.1. Hipótesis general .....   | 12        |
| 1.3.2. Hipótesis específicas.....  | 13        |
| <b>1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....</b>                               | <b>13</b> |
| <b>1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>                           | <b>14</b> |
| 1.5.1. Objetivo general.....   | 14        |
| 1.5.2. Objetivos específicos .....                                       | 14        |
| <b>CAPITULO II</b>   |           |
| <b>REVISIÓN DE LITERATURA</b>  |           |
| <b>2.1. ANTECEDENTES.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>  | <b>20</b> |
| 2.2.1. Desempeño docente .....   | 20        |
| 2.2.2. Definición de evaluación de desempeño docente .....               | 23        |
| 2.2.3. La misión del docente.....  | 24        |
| 2.2.4. Elementos del desempeño docente .....                             | 25        |
| 2.2.5. Dominios del marco de un buen desempeño docente.....              | 26        |
| 2.2.6. Dominio de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ..... | 31        |
| 2.2.7. Satisfacción laboral.....   | 45        |



|  |           |
|--|-----------|
| 2.2.8. Teorías acerca de la satisfacción laboral .....                   | 46        |
| 2.2.9. Dimensiones de la satisfacción laboral.....                       | 48        |
| <b>2.3. MARCO CONCEPTUAL.....</b>  | <b>51</b> |
| <b>2.4. VARIABLES .....</b>  | <b>52</b> |
| <b>CAPÍTULO III</b>  |           |
| <b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>  |           |
| <b>3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO .....</b>                       | <b>54</b> |
| <b>3.2. PERIODO DE DURACIÓN DE ESTUDIO.....</b>                          | <b>54</b> |
| <b>3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....</b>                        | <b>54</b> |
| <b>3.4. DISEÑO ESTADÍSTICO .....</b>                                     | <b>55</b> |
| 3.4.1. Tipo.....   | 55        |
| 3.4.2. Diseño de la investigación.....                                   | 55        |
| 3.4.3. Técnicas de recolección de datos.....                             | 56        |
| 3.4.4. Instrumentos de recolección de datos .....                        | 57        |
| 3.4.5. Plan de tratamiento de datos y el diseño estadístico.....         | 57        |
| 3.4.6. Diseño estadístico para la prueba de hipótesis .....              | 58        |
| 3.4.7. Escala de valores del coeficiente de Correlación de Pearson ..... | 59        |
| <b>CAPÍTULO IV</b>   |           |
| <b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>  |           |
| <b>4.1. RESULTADOS. ....</b>   | <b>63</b> |
| <b>V. CONCLUSIONES.....</b>  | <b>77</b> |
| <b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>  | <b>79</b> |
| <b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>                              | <b>80</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>   | <b>83</b> |

**Área:** Administración Educativa

**Tema:** Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral

**Fecha de sustentación:** 03 de febrero del 2017.



## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Población de estudios docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “los Libertadores”<br>de la ciudad de Juliaca. ....       | 54 |
| Tabla 2. Distribución conjunta de frecuencias del desempeño docente y la satisfacción<br>laboral. ....                         | 63 |
| Tabla 3. Correlación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral .....  | 64 |
| Tabla 4. Desarrollo del objetivo específico 1: correlación entre la preparación del<br>docente y la satisfacción laboral. .... | 68 |
| Tabla 5. Correlación entre la preparación del docente y la satisfacción laboral.....   | 69 |
| Tabla 6. Desarrollo del objetivo específico 2: correlación entre el nivel de enseñanza y<br>la satisfacción laboral. ....      | 72 |
| Tabla 7. Correlación entre el nivel de enseñanza y la satisfacción laboral .....   | 73 |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1. Distribución conjunta de frecuencias de la el desempeño docente y la<br>satisfacción laboral .....   | 63 |
| Figura 2. Diagrama de dispersión de puntajes obtenidos de acuerdo a la encuesta<br>desarrollada del desempeño docente y la satisfacción laboral. ....        | 65 |
| Figura 3. Región crítica bajo la distribución “t” de Student.....  | 67 |
| Figura 4. Desarrollo del objetivo específico 1: correlación entre la preparación del<br>docente y la satisfacción laboral.....                               | 69 |
| Figura 5. Diagrama de dispersión de puntajes obtenidos de acuerdo a la encuesta<br>desarrollada de la preparación del docente y la satisfacción laboral..... | 70 |
| Figura 6. Región crítica bajo la distribución “t” de Student.....  | 71 |
| Figura 7. Nivel de desempeño docente respecto a la enseñanza .....   | 73 |
| Figura 8. Diagrama de dispersión de puntajes obtenidos de acuerdo a la encuesta<br>desarrollada del nivel de enseñanza y la satisfacción laboral. ....       | 74 |
| Figura 9. Región crítica bajo la distribución “t” de Student.....  | 75 |



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito de dar a conocer los resultados de la relación que existe entre el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

El diseño de investigación es descriptivo correlacional- no experimental, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y figuras, tal como lo recomienda las normas estadísticas. A través de la investigación realizada con 40 docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016, en donde se ha logrado determinar claramente la correlación muy significativamente los entre el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral, cuyos resultados se han obtenido a través de la aplicación de los instrumentos de medición.

Según los resultados obtenidos en la investigación con la aplicación de los instrumentos que ha servido para determinar el grado de correlación se han obtenido resultados que demuestran a través de las formulas establecidas en el programa IBM sttatics donde se detalla cada uno de los resultados, dentro de ellas la media aritmética, el rango y el grado de correlación de spearson.

En conclusión con la presente investigación se demuestra que existe un grado de correlación positiva alta entre el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral.

**Palabras claves:** Desempeño docente, satisfacción, satisfacción laboral.





## ABSTRACT

The purpose of this research work is to present the results of the relationship that exists between Teaching Performance and Job Satisfaction in the teachers of the I.E. Primary N ° 70550 "Los Libertadores" of the city of Juliaca in the 2016 academic year.

The research design is descriptive correlational-not experimental, the results of which are evidenced through tables and figures, as recommended by statistical standards. Through research carried out with 40 teachers from the I.E. Primary N ° 70550 "Los Libertadores" of the city of Juliaca in the 2016 academic year, where it has been possible to clearly determine the very significantly correlation between Teaching Performance and Job Satisfaction, the results of which have been obtained through the application of measuring instruments.

According to the results obtained in the research with the application of the instruments that have served to determine the degree of correlation, results have been obtained that demonstrate through the formulas established in the IBM sttatics program where each of the results is detailed, within them the arithmetic mean, range, and spearson's degree of correlation.

In conclusion, this research shows that there is a high degree of positive correlation between Teaching Performance and Job Satisfaction.

Keywords: Teaching performance, satisfaction, job satisfaction.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal de Determinar el grado de correlación que existe entre el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016. En la que se aplicó a los docentes las encuestas auto evaluativas, logrando demostrarse una correlación positiva alta.

El contenido de esta investigación está dividido en cuatro capítulos, los que se detallan a continuación:

Capítulo I.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. Comprende el planteamiento del problema, en el que se presenta una perspectiva general de la situación y el contexto en el cual se hallaba inmerso el tema. Asimismo, las preguntas de investigación que se relacionan con los objetivos generales y específicos, los que sirvieron de guía en las actividades desarrolladas

Capítulo II.- MARCO TEÓRICO. Es el capítulo en la que se fundamenta el trabajo de investigación y se adopta una perspectiva teórica, señalando las variables de la presente tesis, describiendo sus características, funciones y dominios. Se sustentan los enfoques teóricos que se consideraron válidos para centrar la investigación.

Capítulo III.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Es el procedimiento ordenado en la que se establece el significado de los hechos y fenómenos hacia los que se dirige el interés de la investigación para encontrar, demostrar, refutar y aportar un conocimiento. En este capítulo se presenta la hipótesis de la investigación, la población y la muestra, el método de investigación; las técnicas e instrumentos que se emplearon en el desarrollo del presente trabajo; y el análisis de los datos que nos permitieron expresar los resultados numérica y gráficamente.



Capítulo IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN. En este capítulo se demuestran los resultados a partir de la aplicación de la estrategia metodológica y estadística, verificación de la hipótesis; resultados que se exponen mediante figuras y tablas que muestran la correlación que existe entre las variables estudiadas.

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Preocupante es el descuido del Ministerio de Educación con respecto a la satisfacción laboral de los docentes y como es que esta satisfacción se relaciona positivamente o negativamente en el desempeño docente, tal es así que en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones es la satisfacción laboral. Hoy en día existe una gran preocupación por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no pueda hablarse, en cambio, de un progreso paralelo en las investigaciones, por cuanto los avances conseguidos resultan poco significativos.

Actualmente son pocas las instituciones educativas que aplican una motivación para el bienestar o satisfacción laboral de sus docentes sobre todo en instituciones educativas privadas ni que decir en las instituciones públicas, ya que muchas de ellas ven esto como un gasto y no como una inversión para el mejoramiento de la calidad educativa, además el gobierno regional no apuesta por este tipo de iniciativas para mejorar el desempeño académico de los docentes por ende una educación sin calidad.

El Ministerio de Educación busca mejorar la educación en nuestro país, lograr méritos a nivel local, regional, nacional e internacional, es decir, que los docentes se desempeñen óptimamente en lo académico, enfocándose únicamente a que el docente se desenvuelva de forma correcta, no importando cómo logró su desempeño o cómo se siente el docente ante ciertas circunstancias en el proceso, es aquí un punto importante



donde el Ministerio de Educación debe tomar en cuenta al docente como un elemento importante en el desarrollo y termino de su labor, ya que un docente que se encuentra satisfecho su desempeño docente será de manera satisfactoria.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

- La importancia del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de nuestro país merece hacer esta investigación por lo que se quiere responder al siguiente enunciado:
- ¿Cuál es el grado de correlación que existe entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa primaria “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con la satisfacción y condiciones laborales en los docentes de la institución educativa primaria “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con la satisfacción y condiciones laborales en los docentes de la institución educativa primaria “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016?

## **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Hipótesis general**

- Existe un alto grado de correlación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas primarias de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.



### 1.3.2. Hipótesis específicas

- El nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con la satisfacción y condiciones laborales en los docentes de la institución educativa primaria “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016, es altamente significativa.
- El nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con la satisfacción y condiciones laborales en los docentes de la institución educativa primaria “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016, es alta.

### 1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación se realiza con el propósito de enfatizar la importancia de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas primarias para lograr un desempeño docente óptimo y eficiente. El Ministerio de Educación debe implementar un programa de estímulos que motive a los docentes en su labor académica diaria. La motivación es muy importante para todas las personas por ser un factor altamente influyente en el actuar de un ser. Además, si un docente se encuentra satisfecho por la labor que cumple su desempeño sería el esperado por las autoridades. Sin embargo no se está atendiendo a esta petición que se grita en silencio sin ser escuchado.

Robbins y Judge (2013) define la motivación como Los procesos que inciden en la dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. La motivación es muy importante no solo en el sector educativo sino en todas las áreas, porque es un estímulo positivo y direcciona a metas trazadas logrando el éxito esperado. Muchos consideran que el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la



docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño. Sea cual fuera la acepción de docente que se tiene, debemos ser conscientes de la gran función que desempeña como un agente imprescindible y relevante de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general**

- Determinar el grado de correlación que existe entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa primaria “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Establecer el nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con la satisfacción y condiciones laborales en los docentes de la institución educativa primaria “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.
- Determinar nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con la satisfacción y condiciones laborales en los docentes de la institución educativa primaria “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.



## CAPITULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES

Para establecer los antecedentes de la presente investigación que guardan relación con la misma se indagó en las diferentes bibliotecas centrales, especializadas y electrónicas. Dichos estudios se analizan a continuación para tener antecedentes teóricos de acuerdo a la naturaleza de la investigación y con el objeto de tener un panorama más claro y completo respecto a la problemática que se aborda:

#### **Internacional**

Arratia, (2016). En su tesis titulada “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”. Tuvo como objetivo. Indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales, y analizar la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) en Chile. Llegando a las conclusiones. Ahora bien, respecto de las principales ideas fuerzas, nos parece necesario destacar cuatro elementos: En primer lugar, es claro que, a la luz de la investigación, es posible indicar que la profesión docente es una profesión compleja que está profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales. Esto implica que la profesión docente necesariamente depende de características en las que esta se imparte, por lo tanto un docente, aunque pueda parecer obvio, una de las primeras conclusiones de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado



(pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño.

Tenorio, (2017) en sus tesis titulado. Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral. Tuvo como objetivo Contribuir a la satisfacción y a la percepción laboral de los educadores a través de una propuesta participativa de un nuevo sistema de evaluación del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de FF.AA. Colegio Militar No. 1 “Eloy Alfaro”, año 2016–2017. Llegando a las conclusiones La información de campo fue obtenida al aplicar encuestas a los docentes en estudio y, para ello, se consideraron las variables: satisfacción del actual proceso de evaluación; nivel de satisfacción respecto al instrumento utilizado para la evaluación; y el nivel de satisfacción respecto a los resultados obtenidos (calificaciones). El modelo de evaluación actual tiene como ventajas que considera aspectos pedagógicos, técnicos e institucionales, mientras que tiene como desventajas la falta de socialización, comunicación interna y motivación antes, durante y después del proceso de evaluación del desempeño docente.

López & Villacís, (2018) en su tesis titulada. Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santiago Mayor” de la ciudad de Guayaquil. Tuvo como objetivo. Determinar el nivel de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal Docente y Administrativo de la Unidad educativa “Santiago Mayor” de la ciudad de Guayaquil. Llegando a las conclusiones Una mayor productividad trae consigo recompensas económicas, sociales y psicológicas. Si el empleado percibe esta recompensa como “justa”, desarrolla una mayor satisfacción porque cree que está recibiendo la recompensa apropiada. Ante esta situación su esfuerzo por la labor encomendada será mayor.. La investigación descriptiva realizada





con un enfoque mixto a través de encuestas y entrevistas a la Rectora, Docentes y personal administrativo de la Unidad Educativa Particular Santiago Mayor de la ciudad de Guayaquil dio como resultado una relación directa entre las variables en análisis: satisfacción laboral y desempeño.

### **Nacional**

Núñez, (2017) en su tesis titulada. Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015. Tuvo como objetivo. Establecer si existe alguna relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015. Llego a las conclusiones. En relación al objetivo general: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015 puesto que según la correlación Rho de Spearman es 0,811 a un nivel de significación 0,000. En relación al objetivo específico 1: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción por el trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015 puesto que el Rho de Spearman es 0,606 a un nivel de significación 0,000.

Ramírez, (2015) en su tesis titulada. Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca- 2015. Tuvo como objetivo. Determinar de qué manera influye el desempeño docente en la satisfacción/insatisfacción de los profesores del nivel primario de la I. E. "Alfredo Bonifaz Fonseca"- 2015. Llegando a las conclusiones. Teniendo en consideración la hipótesis específica 1 que plantea: "La planificación del proceso enseñanza aprendizaje se relaciona significativamente con la satisfacción/insatisfacción de los profesores del nivel primario de la I. E. "Alfredo Bonifaz Fonseca"- 2015" se



comprueba por lo manifestado por los docentes quienes planifican métodos de enseñanza acorde con los estilos de aprendizaje de los alumnos, en que antes de iniciar la asignatura pone en conocimiento de los alumnos, los contenidos, syllabus, relevancia y objetivos del curso y en que al término de la asignatura cumplen con todo lo programado al inicio de las mismas, lo acentúa Cazau (2008), cuando dice que los sujetos del aprendizaje son los estudiantes, ellos son quienes aprenden. Es bueno tener un perfil de ellos. Quiénes aprenden pueden ser adolescentes, adultos, universitarios que inician sus estudios, estudiantes que trabajan y estudian o estudiantes dedicados solo a sus estudios; por lo tanto la planificación siempre tiene en cuenta las características de los sujetos del aprendizaje .. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 1.

Zeballos, (2019) en su tesis titulada. Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Cuajone, 2018. Tuvo como objetivo. Conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución educativa Daniel Alcides Carrión de Cuajone, 2018. Llego a la conclusion. Como conclusión general, se encontró que La satisfacción Laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Institución educativa Daniel Alcides Carrión de Cuajone, 2018. ( $r = 0,734$ ;  $p = 0,000$ ).

### **Local**

Ccopa, (2018) en su tesis titulada. Nivel de satisfacción laboral del modelo de servicio educativo jornada escolar completa del personal de la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco de Puno, 2018. Tuvo como objetivo. Determinar el Nivel de Satisfacción Laboral del Modelo de Servicio Educativo Jornada Escolar Completa del personal de la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco de Puno en el 2018. Llegando a la conclusion. Que, 35 (51%) personas entre directivos, docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco de la ciudad de Puno se encuentran en el nivel ACEPTABLE, respecto a



satisfacción laboral del modelo de servicio educativo Jornada Escolar Completa; 17 (25%) de los mismos se hallan en el nivel SATISFECHO; mientras que 14 (21%) están en el nivel INSATISFECHO. Se puede concluir que el personal en general de esta institución educativa secundaria se halla en el nivel ACEPTABLE; es decir, muestran su aceptación respecto a las políticas y normas de ejecución del modelo de servicio educativo Jornada Escolar Completa que implementa el Ministerio de Educación del Perú en instituciones educativas piloto del país y en especial en la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco de la ciudad de Puno.

Cayro, (2018) en sus tesis titulada. Clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del Distrito de Puno en el año 2018. Tuvo como objetivo. Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Puno en el año 2018. Llegando a las conclusiones. Que si existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente de la Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Puno en el año 2018, lo cual muestran los resultados obtenidos por lo que se concluye a mejor clima organizacional mejor será el desempeño docente. Existe relación entre el ambiente físico y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Puno en el año 2018. Esto se observan en los resultados obtenidos, por lo que se concluye a mejor ambiente físico mejor es el desempeño docente.

Tocto, (2017) en su tesis titulada. El desempeño docente y su relación con el desarrollo de capacidades en el área de ciencia, tecnología y ambiente en estudiantes de Secundaria de la Institución Educativa Parroquial Santa Catalina – Juliaca, 2016. Tuvo como objetivo. Determinar el grado de relación entre desempeño docente y desarrollo de capacidades en el área de ciencia, tecnología y ambiente en estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Santa Catalina de Juliaca, 2016. Llego a la siguiente



conclusion. La relación que existe entre el desempeño docente y el desarrollo de capacidades en los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Santa Catalina de la ciudad de Juliaca en el año 2016 es altamente significativa ya que, el coeficiente de correlación de Pearson es  $r=0,916^{**}$ , y dado que la significancia asintótica (0,000), es menor al nivel de significancia (0,05), se acepta la hipótesis alternativa. En cuanto al desarrollo de capacidades el 56% de estudiantes se encuentra en un nivel de logro bueno, predominando la capacidad para preservar el medio ambiente y el nivel de desempeño de los docentes se encuentra en un logro previsto con predominio en preparación para el aprendizaje con la mayor frecuencia lo que representa el 60%. Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la capacidad investigativa de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Santa Catalina de la ciudad de Juliaca en el año 2016, dado que  $r=,856^{**}$  ello indica que a mayor desempeño docente se logra mayor capacidad investigativa en los estudiantes.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Desempeño docente**

“Es la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido”(Castro, 2015, p.265). La definición de Castro, resalta y restringe el desempeño a la importante función didáctica de la práctica docente y las implicancias que el docente asume ante la pertinencia y la ética de su trabajo profesional docente, cabe señalar que esta definición debe analizarse desde sus restricciones como función profesional ético y no como esperanza de sociedad en expresiones de mejoras económicas.

Si bien, el desempeño docente es fundamental para la mejora de una educación dentro de la sociedad, existen además otros dominios de poder en la sociedad que



obedecen a intereses empresariales y de dominio económico lo que influye negativamente para los niveles de logros o resultados en educación y siempre los estudiantes de menos recursos tienen mínimas oportunidades de contar con buenas escuelas, donde se cuenten con, determinados objetos como señala el autor refiriéndose a, materiales de uso didáctico, recursos tecnológicos, infraestructura, entre otros.

Desde una perspectiva holística e integral, Ronquillo, Castro y Ortega, (2017p.475) definieron el término, desempeño docente, como:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Los autores presentaron una visión moderna e integral, para definir el desempeño docente, dado que la razón, más allá de su función, en primer lugar es el aprendizaje de sus estudiantes; el grado de responsabilidad social, es de suma importancia, en cuanto a los resultados que se logren de este proceso de enseñanza aprendizaje. En segundo lugar, se menciona a la gestión educativa, el cual tiene relación directa con los resultados, ya que cualquier tipo de liderazgo, en este caso liderazgo del docente y directivo depende del tipo de seguidores o el tipo de comunidad. La gestión también refiere a la participación, toma de decisiones, demandas de su entorno, para la atención desde la escuela, con una pertinente práctica pedagógica y constante aprendizaje docente; lo que implica, trabajo en equipo, evaluación, planificación, monitoreo, revisión de las practicas, sistematización de los niveles de logro. Por último, mencionan a las políticas educativas;



sin embargo, se aclara que debe ser con la participación docente, interviniendo en su respectivo diseño e implementación, este papel puede quedar bajo la responsabilidad de maestros cuyas competencias o habilidades blandas permitan la disposición de liderar y lograr nuevos protagonismos.

Montenegro (2003) sostuvo que el desempeño “es el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”( p. 44), dicho de otro modo, son tres aspectos que el autor destaca en la labor docente, unas series de actividades realizadas para el cumplimiento de las tareas como educador, estas tareas asociadas a su propia preparación profesional y continua, planificación curricular y toda acción que conlleve a la autonomía del docente; asimismo el autor señala las acciones realizadas hacia el estudiante, específicamente conducidas al ámbito metodologías, estrategias de la enseñanza, para lograr éxito del aprendizaje y finalmente en relación al entorno, lo que compromete al docente en su desempeño a nivel de compromiso institucional y lo reta a nivel de comunidad.

La Unesco (2007) sostuvo que el desempeño del educador es un aspecto clave para obtener una educación óptima, es importante contar con educadores de calidad y desde esa óptica, ser la prioridad en el ente educativo, que haya preocupación para lograr docentes con calidad, no perfeccionando únicamente los sistemas de enseñanza y continuo para los educadores, sino que de igual manera se consiga que la actividad docente sea atractiva, de tal manera que sirva de ejemplo para los nuevos profesionales y que éstos mantengan una alta motivación y entrega por su profesión. Por todo el territorio latinoamericano, la UNESCO ha establecido esta propuesta, de una actividad docente atractiva, con el afán de optimizar y obtener grandes desarrollos en la formación de educadores, puesto que resulta beneficioso para la educación. Esta atracción debería ser reconocida en la medida que al maestro se le otorgue la autonomía en clases, lo cual



ayudará a proponer y crear nuevas técnicas y didácticas pertinentes. Además de brindarle y permitirle la facultad de desarrollo profesional lo cual influye en su propio desempeño docente.

Ministerio de Educación MINEDU, (2008) indicó que el desempeño del educador es el desarrollo sistemático de datos válidos y reales, con el objetivo de observar y determinar el efecto educador que produce en los estudiantes con el manejo de las destrezas pedagógicas, sus responsabilidades laborales y la naturalidad de sus interrelaciones con todos los actores educativos. Definición muy sesgada a la evaluación del desempeño, debido a que se indicaron aspectos en relación a la observación y al efecto de la labor docente sobre los estudiantes.

Además el ministerio resalta la objetividad de la práctica y la sistematización por su organización, orden, coherencia con la adaptación al sistema educativo que rijan en determinado momento.

### **2.2.2. Definición de evaluación de desempeño docente**

“Proceso de carácter sistemático, participativo, permanente, integral y formativo que permite verificar la calidad del trabajo profesional del docente, valorando sus competencias personales, pedagógicas y profesionales, teniendo en cuenta el contexto y los resultados del aprendizaje de los estudiantes” (MINEDU, 2011, p 7).

Dessler (1996), las evaluaciones son procesos que nos permiten medir diversas características y niveles en los objetos y las personas. Mondy y Noé (1997) sostuvieron que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo” (p. 28). En ambas definiciones se aprecian ideas semejantes en la medida que las dos señalan el proceso sistemático, lo cual implica un orden de acciones; no obstante, la evaluación del desempeño docente será comprendida de forma negativa cada vez que se utilice con fines



sancionadores, de diferenciación y selectivos. En cambio, si es entendida como señala el autor donde a esto se añade la retroalimentación, formulación de estrategias éticas e innovadoras, formulación de planes de mejora desde de los resultados obtenidos, será una evaluación valorativa. Dicho de otro modo, el proceso de evaluación debe abstenerse de reflejar las limitaciones profesionales de los docentes, estas limitaciones o deficiencia en todos los campos de diferentes profesiones se utiliza el término: “aspectos por mejorar”. Una adecuada retroalimentación, no busca culpables ni mucho menos es sancionadora, puesto que se estaría incurriendo en un absurdo ante la naturaleza del concepto de evaluación. La evaluación del desempeño docente tendría mayor sentido, en la medida que brinde oportunidades hacia nuevos horizontes, necesarios para el docente peruano.

Valdés (2002), la evaluación de desempeño docente, es un procedimiento metódico mediante el cual se obtienen datos legítimos y verídicos, del protagonismo del docente con el propósito de corroborar y valorar el impacto educativo que resulta en los estudiantes el ejercicio de sus competencias profesionales pedagógicas, el control de emociones, el compromiso laboral y la condición de sus vínculos interpersonales con los estudiantes, madres y padres de familia, directivos, colegas y autoridades de las instituciones comunales. Esta definición es similar a la propuesta por el MINEDU en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), puesto que integra aspectos de competencia de un profesional holístico, vale decir que reúnan requisitos considerados evidenciables y observables de una adecuada formación para las acciones de una buena práctica profesional para la comunidad educativa y sobre todo para el bien de la educación de los estudiantes.

### **2.2.3. La misión del docente.**

El docente es el agente que genera y produce educación, sin él es imposible el aprendizaje formal del alumno. Charaja (2008), afirma: “Del profesor se exige como





requisitos mínimos: conocimiento racional y crítico de su especialidad, capacidades y destrezas didácticas, actitudes sociales y pedagógicas pertinentes a su misión.P180.

El docente cumple una tarea ardua y deberá cumplir lo siguiente:

- “Contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.
- Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes.
- Trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa.
- Participar en la institución educativa y en otras instancias con el fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional y de los proyectos educativos Local, Regional y Nacional.
- Colaborar con la familia, la comunidad y el Estado en la formación integral del educando.
- Prestar un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia”(Minedu; 2012,49)

#### **2.2.4. Elementos del desempeño docente**

- 1.-Actuacion.-** Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido
- 2.- Responsabilidad.-** Referencia a las funciones generales de la profesión
- 3.- Resultados.-** Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

“Desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas



asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona”. (Minedu; 2012.)

## **2.2.5. Dominios del marco de un buen desempeño docente**

### **A. dominio i: preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Minedu, (2012). Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

#### **Desempeño 1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales**

Conoce sobre el aprendizaje y desarrollo de la niñez y adolescencia y sus distintas expresiones en el marco de una diversidad de variables: 1) las necesidades educativas especiales más frecuentes; 2) la edad y el género según cada contexto sociocultural; 3) las características lingüísticas de sus estudiantes en lo concerniente a lenguas y patrones comunicativos vinculados con formas de usar el lenguaje en contextos específicos; y, 4) las prácticas culturales en las que han sido socializados sus estudiantes y las características de sus familias. Recurre a diversas fuentes para seguir familiarizándose con las características de sus alumnos y sus contextos. Emplea estos conocimientos para informar las prácticas de enseñanza y de aprendizaje. Identifica las habilidades especiales y discapacidades más frecuentes.



**Desempeño 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.**

Conoce el contenido de la disciplina o disciplinas correspondientes a su nivel y área, su estructura, las diferentes perspectivas existentes, sus nuevos desarrollos, la relación entre los contenidos de las diferentes áreas y la secuencialidad que éstos deben guardar de acuerdo con las edades de los estudiantes y la matriz cultural en la que han sido socializados. Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes de las disciplinas que integran el área curricular que enseña. Comprende y aplica los conceptos con propiedad en la organización y presentación de los contenidos disciplinares, especialmente para describir y explicar hechos o relaciones.

**Desempeño 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.**

Conoce los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con la organización y desarrollo de sus prácticas de enseñanza. Sabe cómo enseñar las materias de las áreas a su cargo. Domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos. Reconoce cuál es la estrategia más adecuada para el tipo de aprendizaje que desea lograr. Comprende los fundamentos y estrategias que permiten que los estudiantes se acerquen a los contenidos y desarrollen habilidades teniendo en cuenta sus diferentes ritmos, estilos y características culturales. Relaciona los organizadores del conocimiento y establece una red de conceptos que facilitan la comprensión de los conocimientos y actitudes que imparte en el área curricular.

**Desempeño 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los**



**aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.**

Analiza juiciosamente el currículo nacional, regional, local y el de su institución educativa, así como los mapas de progreso de su área curricular y el cartel de alcances y secuencias de su institución. Participa y aporta a la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional y la utiliza efectivamente como orientador del diseño de sus unidades y sesiones de aprendizaje. Planifica, con la colaboración de sus pares, situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular. En el caso de que el docente pertenezca a una escuela bilingüe, planifica la enseñanza en y de dos lenguas especificando los contenidos y las capacidades con criterios claros y pertinentes.

**Desempeño 5. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.**

Selecciona estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados. Programa experiencias que favorecen el desarrollo integral de los agentes educativos en el contexto en el que se desenvuelven. Diseña y realiza adaptaciones en su planificación atendiendo a las diferencias y la diversidad existente en el grupo de estudiantes. Reconoce y aplica los fundamentos teóricos sobre los procesos de planificación curricular en el aula. Los contenidos de la enseñanza son definidos en función de los aprendizajes previstos en el programa curricular anual, las unidades didácticas y los planes de sesión de aprendizaje, en concordancia con el marco curricular nacional, los lineamientos curriculares regionales y el proyecto curricular institucional.



**Desempeño 6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.**

Organiza el proceso de enseñanza centrado en la combinación -fluida, original y flexible de estrategias, materiales y recursos. Aplica estrategias para desarrollar permanentemente la sensibilidad, espontaneidad e indagación, la imaginación e interés de sus estudiantes. Formula planes de enseñanza incorporando la búsqueda de soluciones no habituales a diversos problemas asociados a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes, a partir de la misma fuente de información. Planifica en forma flexible las secuencias del proceso de enseñanza en un contexto cambiante y diverso, caracterizado por la escasez de medios y recursos didácticos.

**Desempeño 7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.**

Organiza el programa curricular anual y formula planes de enseñanza acordes con las características identificables de sus estudiantes, relacionando los contenidos con sus intereses, niveles de desarrollo cognitivo y emocional, estilos de aprendizajes, así como con su identidad cultural, y aplicando los conocimientos nuevos en contextos reales, concretos y a situaciones prácticas de la vida cotidiana de sus estudiantes. Incorpora en los planes de enseñanza información relevante referida al contexto geográfico, económico y sociocultural del ámbito donde se ubican la escuela y las familias.

**Desempeño 8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.**

Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico, apoyándose en información de diferentes fuentes desde una perspectiva interdisciplinaria,



en las situaciones de vida cotidiana de sus estudiantes que puedan inspirar experiencias de aprendizaje, en los saberes locales ancestrales, en el uso creativo y culturalmente pertinente de las TIC que tiene a su alcance y de materiales acordes con los variados ritmos y estilos de aprendizaje, según las múltiples inteligencias y los recursos propios de la localidad. Utiliza diversos recursos materiales y humanos y espacios fuera del aula de clases. Organiza el espacio de aprendizaje de manera que los recursos, materiales y formatos sean accesibles y favorezcan los aprendizajes.

**Desempeño 9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.**

Identifica diversos enfoques y metodologías de evaluación considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes. Utiliza este conocimiento para formular procesos de evaluación pertinentes orientados a evaluar tanto procesos como resultados de la enseñanza y el aprendizaje. Considera el uso de diversas estrategias que permiten informar con consistencia sobre el proceso pedagógico y el aprendizaje del grupo, para fines de mejorar la enseñanza. Propone criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes establecidas en el marco curricular nacional. Prevé la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación.

**Desempeño 10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.**

Conoce diversas formas de organizar la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje y las utiliza adecuándolas al grupo y a las capacidades previstas. Define la estructura, componentes y secuencia didáctica, explicitando los logros esperados, las estrategias y los recursos previstos para el tratamiento de la clase o sesión de aprendizaje.



Formula la secuencia y la estructura de las sesiones dando a cada acción una función específica que apunta al logro o logros esperados. Incorpora estrategias que favorecen el conflicto cognitivo y el aprendizaje significativo de sus estudiantes.

#### **5.2.6. Dominio ii enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

**Desempeño 11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.**

Propicia entre sus alumnos la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, donde los estudiantes acudan con satisfacción, promoviendo en ellos el respeto por sí mismos y por sus compañeros. Fomenta la creación de un espacio democrático en el que se reconozca la individualidad de cada uno y del cual el estudiante se sienta parte. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales.

**Desempeño 12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.**



Demuestra y comunica continuamente a sus estudiantes las altas expectativas que tiene en las posibilidades de aprender de todos y cada uno de ellos en todas las áreas curriculares y de acuerdo con lo que exige la escuela. Es comprensivo y flexible con los avances desiguales y se esfuerza por conocer bien a sus estudiantes y sus entornos, alentándolos en los logros que pueden alcanzar. Provee oportunidades para que todos participen y sabe reconocer el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje. Asimismo, reconoce la diversidad de prácticas culturales y formas de aprender de sus estudiantes. Observa con interés el placer que experimentan sus alumnos cuando ejecutan y perciben la utilidad de las tareas.

**Desempeño 13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.**

Emplea estrategias que muestran respeto y afirmación de las diversidades, demostrando empeño por conocer y aprender más de ellas, sin sesgar su apreciación de la conducta y habilidad académica de sus estudiantes sobre la base de estas diferencias. Reconoce que hay múltiples maneras de percibir la realidad. Evita favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje.

**Desempeño 14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.**

Identifica las fortalezas de los estudiantes, de manera que éstas les permitan contribuir y ayudar a otros estudiantes a aprender cómo trabajar en grupos heterogéneos que favorecen la contribución de todos sus miembros. Propicia oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente. Observa, monitorea, evalúa y retroalimenta la interacción entre los estudiantes. Muestra preocupación e interés por sus avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas. Maneja





estrategias para el empoderamiento de la niñez y adolescencia con necesidades especiales, para que afirmen su voz, su conciencia y su experiencia de vida como válidas e importantes.

**Desempeño 15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.**

Promueve una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos y al logro de los propósitos compartidos por todos en el marco del Código de los Niños y Adolescentes, reconociendo y afrontando democráticamente los conflictos motivados por la discriminación. Manifiesta que las normas tienen un propósito, que ellas ayudan al buen vivir, y que aprender a convivir es un propósito de la escuela. Resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas. Determina con los estudiantes acciones reparadoras de conductas inapropiadas.

**Desempeño 16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.**

Organiza y estructura actividades e interacciones de manera que tengan un orden y propósito, y en las que todos sepan qué hacer, cómo y para qué. Diseña una disposición física de objetos apropiada a la actividad que desarrolla y al espacio disponible de manera que den soporte a un movimiento ordenado y seguro para todos sus estudiantes, considerando las diferencias de género, las diversas prácticas culturales que se desarrollan en el contexto y las discapacidades. Asimismo, se asegura de que el resto del espacio educativo sea amigable para cada uno de los estudiantes (accesibilidad física para discapacidades motoras o de otra índole, servicios higiénicos seguros y diferenciados por sexo, etcétera), da cuenta de ello y propone mejoras a las autoridades correspondientes.



**Desempeño 17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.**

Reflexiona constantemente con sus estudiantes sobre la diversidad en todas sus expresiones (cultural, étnica, lingüística, etcétera), y sobre cómo la sociedad favorece solo ciertas representaciones de cada uno de estos aspectos, al construir jerarquías arbitrarias. Maneja una concepción compleja de la discriminación que implica variables culturales, lingüísticas y de género. Reflexiona sobre la discriminación que se desarrolla a partir de la existencia de lenguas y variedades desprestigiadas. Presenta estudios de casos, testimonios propios o aportados por sus estudiantes que facilitan la comprensión de los fenómenos de exclusión y discriminación. Utiliza diversas estrategias para el desarrollo de habilidades y disposiciones que permitan afrontarlos.

**Desempeño 18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.** Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión. Verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados. Demuestra flexibilidad, sensibilidad y creatividad para responder con pertinencia ante situaciones difíciles e inesperadas que se presenten durante su enseñanza, alterar sus planes iniciales y variar de estrategia y metodología, evaluando sus opciones desde una mirada amplia y creativa de las alternativas disponibles. Modifica el manejo de las estrategias metodológicas y recursos didácticos incluso la secuencia de la sesión de aprendizaje, para responder idóneamente a situaciones complejas e inesperadas que surgen durante el proceso de aprendizaje.



**Desempeño 22. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.**

Promueve y orienta el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para sus estudiantes. A través de estos proyectos los guía para que analicen las complejidades del tema de estudio, elevando progresivamente el nivel de la discusión con la calidad de las preguntas que propone a los estudiantes y las que fomenta entre ellos. Las preguntas de alta calidad inducen a la reflexión, el uso de varias perspectivas culturales que expanden su comprensión de temas locales y globales. Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, el análisis y la crítica de la información.

**Desempeño 20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.**

Da a conocer a sus estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión, los criterios para evaluar el progreso y la expectativa de desempeño final. Durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje verifica si sus estudiantes han comprendido claramente los logros de aprendizaje que se explicaron al inicio. Plantea algunas preguntas o actividades para comprobar el nivel de información que tienen en relación con los criterios de evaluación anteriormente explicitados, conforme a lo establecido en los planes de enseñanza de la sesión y de la unidad didáctica.

**Desempeño 21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.**



Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña. Demuestra capacidad de comunicación oral y escrita en la lengua materna de los estudiantes, sea ésta el castellano o una lengua distinta. Utiliza un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndose de ejemplos y mostrando apertura y sincera valoración por los pedidos de nueva explicación frente a las preguntas de los estudiantes. Presenta diversos organizadores gráficos y ejemplos específicos de los conceptos que utiliza. Está actualizado en el dominio de los más recientes avances de la didáctica de su especialidad y de las disciplinas académicas que integran el área curricular que imparte.

**Desempeño 22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.**

Emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez. Utiliza estrategias que involucran diversos tiempos, materiales, el uso del cuerpo, espacios, medios, agrupaciones (trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etcétera), que promueven el pensamiento crítico (análisis de textos, estudio y solución de problemas, diálogo participativo, etcétera) y el pensamiento creativo (estrategias organizativas, analíticas, inventivas, de solución de problemas, metacognitivas, etcétera). Promueve entre sus estudiantes la indagación, criticidad, curiosidad, innovación y la búsqueda de soluciones alternativas a situaciones desastres, con el fin de fortalecer su interés por el aprendizaje.

**Desempeño 23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.**

Emplea recursos coherentes con las actividades de aprendizaje y facilita que los alumnos tengan acceso a ellos de manera oportuna. Emplea materiales teniendo en cuenta



los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias de los estudiantes. Facilita a todos sus alumnos el acceso y uso de la tecnología, especialmente aquella relacionada con la información y comunicación. Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Cuenta con reglas y procedimientos para transiciones como entrar y salir del aula, trabajar en grupos, distribuir materiales, controlar la asistencia o las tareas, de modo que le permitan optimizar el tiempo para el aprendizaje de sus alumnos.

**Desempeño 24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.**

Acoge, enseña e integra en su grupo a estudiantes con necesidades especiales, en los marcos de la responsabilidad correspondiente a su modalidad. Conoce el repertorio de adaptaciones comunes aplicables al plan de clase y selecciona las más apropiadas para el logro de los aprendizajes esperados de sus estudiantes. Los ayuda a desarrollar sus propias estrategias para aprender, retener y organizar la información, como mapas conceptuales, mapas mentales, esquemas, etcétera. Les asigna actividades que, aun cuando se adapten, no signifiquen mayor ni menor relevancia respecto a los otros estudiantes. Evalúa, con el estudiante, su grado de satisfacción con la actividad realizada y emplea instrumentos en formato accesible según los tipos de necesidad.

**Desempeño 25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.**

Comprende que la evaluación sirve a la mejora de los aprendizajes. Reconoce el momento oportuno para evaluar según los diferentes ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. Toma en cuenta las diferentes formas de aprender que se inscriben en las prácticas culturales de los alumnos e identifica los aprendizajes esperados y sus niveles



de logro. Utiliza principalmente la observación, la entrevista, los trabajos de sus estudiantes y el análisis de contenido para el acopio, análisis y valoración de la información en el marco de una evaluación comprensiva. Proporciona diversas oportunidades para que sus estudiantes tomen conciencia de sus logros y mejoren su rendimiento.

**Desempeño 26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.**

Utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación. Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo. Diseña y aplica pruebas objetivas, escalas de observación, lista de control, cuestionarios y pautas para analizar los trabajos de sus estudiantes, en concordancia con el tipo de contenido que se pretende evaluar. El diseño lo realiza en colaboración con sus pares que enseñan en el mismo nivel educativo, área curricular y grado de estudios. Además de utilizar instrumentos que permitan una verificación rápida de los aprendizajes (como es el caso de las pruebas objetivas), usa también formas de evaluación que puedan mostrar procesos y razonamientos. Trabaja independiente y colaborativamente para examinar pruebas y otras evidencias de desempeño.

**Desempeño 27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.**

Procesa y organiza periódicamente los resultados de la evaluación de sus estudiantes y se los comunica de manera oportuna. Retroalimenta a los estudiantes orientándolos sobre su nivel actual, el nivel de logro que se espera de ellos y qué actividades les corresponde realizar para llegar a lo esperado. Emplea mapas de progreso del área curricular. Además, identifica las fortalezas y las debilidades, y provee de guía sobre qué acciones realizar para mejorar. Fomenta que sus estudiantes reflexionen sobre



su aprendizaje. Toma decisiones a partir del registro de los avances y resultados de aprendizaje para mejorar sus prácticas de enseñanza. Revisa y modifica la planificación y desarrollo de los procesos pedagógicos en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones.

**Desempeño 28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.**

Articula los procesos de evaluación con los objetivos de aprendizaje, las competencias por desarrollar y las características de sus estudiantes. Realiza la evaluación en función de criterios claros, concretos y bien formulados, con el propósito de que los estudiantes mejoren continuamente sus aprendizajes. Para ello, se centra en aspectos específicos del trabajo del estudiante en relación con el criterio de desempeño establecido. Los criterios se descomponen en indicadores de evaluación con valor formativo y sumativo. Promueve la autoevaluación y la participación de sus estudiantes en la valoración y calificación de los aprendizajes (coevaluación). Se inhibe de evaluar aspectos que no han sido tratados. No usa la evaluación para ejercer presión o manipulación sobre los estudiantes o sus familias.

**Desempeño 29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.**

Establece e implementa acciones específicas y periódicas para compartir y reflexionar los avances en el proceso educativo de sus estudiantes con sus familias, sus dificultades y sus logros. Compromete a las familias en la corresponsabilidad con estos resultados y acciones que ayuden a su mejora permanente. Informa oportunamente al estudiante del nivel de logro actual y del nivel de logro esperado, sin comparar su desempeño con el de sus compañeros. Entrega reportes de los resultados, previa



sugerencias a los padres y madres de familia sobre correctivos y acciones para mejorar el aprendizaje de sus hijos.

### **C. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

#### **Desempeño 30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.**

Promueve espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora. Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto y la igualdad en la deliberación entre colegas. Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista. Es receptivo a la crítica. Busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones. Colabora en la construcción de un clima escolar favorable al aprendizaje, relacionándose con directivos y docentes en forma empática y asertiva.





**Desempeño 31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.**

Participa activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada. Trabaja colaborativamente en el esfuerzo institucional de la escuela por construir una visión compartida. Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional. Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje. Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales. Respeto los acuerdos de los órganos de dirección, asesoría y vigilancia de la institución.

**Desempeño 32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.**

Conoce enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela. Utiliza este conocimiento para identificar y elaborar propuestas de cambio en el ámbito pedagógico, buscando articular la enseñanza con las necesidades de los estudiantes y a la escuela con los procesos de desarrollo social y cultural de la comunidad. Diseña, en colaboración con sus pares, proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora. Participa en la ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos de investigación educativa, innovación pedagógica y de aprendizaje, asumiendo responsabilidades individuales y colectivas, previa coordinación con el personal directivo y jerárquico de la escuela. Propone la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica.



**Desempeño 33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.**

Trabaja colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje. Se relaciona con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes, experiencias y recursos. Reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo y consciente del desarrollo y bienestar de los estudiantes. Promueve un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en la corresponsabilidad de los resultados de aprendizaje, reconociendo sus aportes en la formación de sus alumnos.

**Desempeño 34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.**

Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones, desde un enfoque intercultural. Incorpora a sus planes y prácticas de enseñanza, desde una perspectiva crítica e intercultural, la riqueza de saberes y recursos culturales de la comunidad. Desarrolla los procesos pedagógicos a partir de sus saberes y dinámicas, convirtiendo a la comunidad en lugar de aprendizaje, indagación y conocimiento. Realiza estas acciones elaborando una planificación conjunta de la enseñanza con expertos locales o sabios de la comunidad, o valorando los conocimientos conservados, transmitidos y practicados por las mujeres.

**Desempeño 35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.**

Vincula su responsabilidad profesional con el derecho de niños, niñas y adolescentes a una educación de calidad y, como parte de ella, asume prácticas de rendición de cuentas del trabajo realizado. Implementa mecanismos y espacios de diálogo



para los procesos y resultados educativos logrados con el grupo a su cargo, con las familias, autoridades, comunidad y los propios estudiantes, procurando una información transparente y oportuna. Identifica las principales fortalezas y desafíos de su práctica pedagógica y los comparte oportunamente con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y comunidad. Asume gradualmente mecanismos institucionales y prácticas de rendición de cuentas.

#### **D. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

#### **Desempeño 36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.**

Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia; a partir de ella, identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal, y juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes. Construye, con la colaboración de sus pares, comunidades de profesionales que reflexionan sistemáticamente sobre su desempeño profesional, los factores que influyen en la calidad de la enseñanza y la participación de los docentes en el logro de los objetivos institucionales de la escuela. Sistematiza su experiencia pedagógica.

#### **Desempeño 37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.**



Demuestra interés e iniciativa de superación profesional. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza. Continúa aprendiendo para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciona esta información con su enseñanza. Se compromete con su propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades y las de sus estudiantes. Se mantiene informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de sus fortalezas y debilidades.

**Desempeño 38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.**

Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales. Analiza las consecuencias que han tenido las medidas de política desde la realidad de su escuela o localidad. Expresa una opinión informada y actualizada sobre las características generales de la formación y desarrollo de las políticas del sector en materia de currículo, gestión, evaluación y financiamiento. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.

**Desempeño 39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.**

Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el



sentido de su profesión y el derecho y las necesidades de sus estudiantes. En tal sentido, toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos, reacciona contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación, explícitas o encubiertas, y promueve actitudes orientadas a cuestionarlas y revertirlas. Conduce su desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público y el cumplimiento de responsabilidades profesionales para atender y concretar el derecho de los niños y adolescentes a la educación. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquéllos. Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.

**Desempeño 40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.**

Conoce el marco jurídico de derechos que da finalidad a la institución educativa y entiende la prioridad que tienen sus estudiantes como personas en formación. Toma en cuenta estos criterios en el desarrollo de su labor profesional y las decisiones que competen a su función docente. Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de los niños y los adolescentes. Por ello, asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes. (MINEDU; MARCO DE UN BUEN DESEMPEÑO DOCENTE;2012,39).

**2.2.7. Satisfacción laboral**

**Definición de satisfacción laboral**

Sánchez y García (2017) definieron la satisfacción laboral a la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, estas acciones



pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia ciertas facetas específicas del mismo.(p.162) Palma (2005) indicó que el agrado al trabajo es la actitud o disposición implantada permanentemente al trabajo, fundamentado en ideologías y valores adquiridos y avanzando a partir de las vivencias diarias.

Robbins y Jugde (2009) definieron la satisfacción laboral, al conjunto de actitudes generales de las personas con respecto a su trabajo. La persona satisfecha con su trabajo, presenta una actitud positiva hacia éste y la que esta insatisfecha, con una actitud negativa; por ello, cuando se refiere a la actitud del trabajador, está referido a la actitud de éste. Lo expuesto explica que, las actitudes positivas se desarrollan mediante los acontecimientos que se suscitan en el quehacer diario de su labor. Por lo tanto, se infiere que la satisfacción laboral que las personas logran, se manifiestan de manera intrínseca debido al puesto de trabajo, sin embargo, con el transcurso del tiempo se transforma en un estímulo externo que compromete al trabajador para el logro de una mayor productividad con actitudes positivas hacia la labor que desempeña.

### **2.2.8. Teorías acerca de la satisfacción laboral**

**Teoría bifactorial.** La teoría de Herzberg (1959) considera la presencia de dos tipos de elementos laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Hace referencia a las circunstancias de las actividades, por un lado, en lo extrínseco se incluyen características como: la supervisión, relaciones interpersonales, los sueldos, la organización y la seguridad en las labores; por otro lado, lo intrínseco tiene relación con los elementos que manifiestan la misma esencia de las tareas profesionales, llamadas también factores motivacionales, incluyen características como las áreas de trabajo y los valores, reconocimientos, posibilidad del desarrollo profesional, crecimiento en los puestos de trabajo. Esta teoría argumenta la presencia de factores intrínsecos o motivacionales en relación a la satisfacción y la ausencia de los extrínsecos con la insatisfacción.



Al respecto, Ferrero (2011) señaló que: la mejor forma de desarrollar los agentes motivadores, es mediante el crecimiento del trabajo, que se basa en generar un ambiente colaborativo y retador.

**Teoría de ajuste en el trabajo.** Dawis y Lofquyist (1984) plantean la teoría centrada en las relaciones directas y de las probabilidades, es decir cuanto más haya relación de las capacidades, conocimientos, habilidades, de un trabajador con las demandas del centro laboral, es más factible que se realice un trabajo beneficioso y en consecuencia será percibido de manera positiva por el empleador. De la misma manera, cuanto más se relacionen los refuerzos o premios, con los valores y logros de una persona, es más posible que la persona tenga un trabajo satisfactorio.

**Teoría de la discrepancia.** Locke (1984) señaló que cada experiencia de satisfacción o insatisfacción en el trabajo es un producto de dualidad entre: el nivel de desarmonía valor-percepción y de la jerarquía de valor para cada individuo. Es decir, la satisfacción e insatisfacción laboral se originan cuando el trabajador contrasta sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo, es importante resaltar que se presenta esta discrepancia, ya que los valores cambian de persona a persona y según los estados emocionales.

**Teoría de la satisfacción de facetas.** Para Lawler (1973), la teoría de la satisfacción, es producto del grado de disconformidad entre lo que obtiene y lo que debería obtener o recibir en relación con su labor y la valoración de su función y desempeño. Refiere el autor que al coincidir los beneficios obtenidos con los que deberían obtener, la persona sentirá placer, si la cantidad que se obtendría es mayor a la cantidad recibida, se percibe desagrado y sentimiento de falta e inequidad.



### **2.2.9. Dimensiones de la satisfacción laboral.**

La evaluación de la satisfacción laboral se logra estableciendo un perfil de los factores que en mayor o menor medida determinan el nivel de satisfacción del trabajador. Son cuatro los factores propuestos por Palma (2005), los que para la presente investigación serán las cuatro dimensiones a estudiar.

#### **Dimensión 1: Significación tarea**

La significación de la tarea es la valoración con la que vincula el trabajador a sus tareas cotidianas en el organismo que labora. El desempeño en el ámbito profesional es la aplicación de habilidades y competencias que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones; es decir el desempeño es la capacidad o competencia que amplía absolutamente los compromisos y exigencias pertinentes a un cargo, con deberes durante la elaboración de las actividades en el cumplimiento de su ocupación, se refiere al desempeño de las labores, no basta con tener habilidades y capacidades, se requiere además, la voluntad, el esfuerzo, la equidad, la intensión, el interés, de elaborar la actividad.

#### **Dimensión 2: Condiciones de trabajo**

Para desarrollar las labores del quehacer diario es importante facilitar la infraestructura y materiales necesarios, siendo esta un indicativo de la afectividad en el desempeño, considerando las condiciones físicas, el bienestar y la satisfacción que ofrece los centros de salud, de igual manera, un ambiente adecuado, así mismo, los trabajadores se preocupan por la tranquilidad personal referida a unas características de amplitud como son: las distribuciones de los ambientes, los mobiliarios, normativas que regulen la actividad laboral, la privacidad y la atención al trabajo.

#### **Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social**





Los trabajadores emplean sus atribuciones y competencias cuando el trabajo les permite aplicarlo, que ofrezca una variedad de acciones, cultura evaluativa en relación al reconocimiento, independencia e información cuando se refiere a su rendimiento, estos aspectos hacen que el quehacer represente para la mente un máximo reto. La autora estima que una persona en buenas condiciones de salud se encuentra motivada por sus prioridades de optimizar y efectuar todo su potencial y toda capacidad, referida al anhelo y obedecer los deseos profundos, en otras palabras, actuar con potencia es el anhelo de ser más capaz de lo que se era anteriormente.

#### **Dimensión 4: Beneficios económicos**

La retribución de salario, incentivos económicos como resultado del esfuerzo, sueldo y prestaciones, es lo que recibe el trabajador por su desempeño al trabajo.

Los sistemas de remuneraciones tienen gran magnitud como factores que influyen en la determinación de las satisfacciones laborales, gracias a que dan satisfacciones a unas series de prioridades fisiológicas de las personas, el carácter del statu significa reconocimiento a la certeza, proporciona máxima libertad en los individuos y a través de ella se puede obtener valores.

Si en los trabajadores sus retribuciones son justas, se desarrolla una máxima tranquilidad laboral, los trabajadores perciben gratificaciones en medición a sus trabajos. Dicho esto, si la recompensa es inadecuada por el grado de desempeño puede surgir insatisfacciones laborales, incrementando en los trabajadores un clima de tensión, el comportamiento puede afectar la productividad y el deterioro en el ámbito laboral.

#### **2.2.9. Aspecto técnico pedagógico**

##### **2.2.9.1. La planificación técnico pedagógico**

**La programación anual.**-La programación curricular anual es una previsión que se concreta en la determinación de los temas eje o títulos de las unidades que se trabajarán



en cada uno de los meses, a lo largo del año escolar. La programación curricular anual se caracteriza por ser flexible y susceptible de ser reajustada.(MINEDU.DCN: 2009),

**Las unidades didácticas.-** es la concreción de procesos de enseñanza-aprendizaje concebidos como unidades de trabajo, completos en sí mismos y articulados en torno a unos ejes organizadores. Las unidades didácticas giran alrededor de un tema o aspecto determinado y se desarrollan a través de una secuencia lógica de actividades. Los instrumentos para la programación de las unidades didácticas deben permitir una rápida misión de lo que se espera lograr y lo que se piensa hacer. En especial deberán permitir un control de las competencias que serán trabajadas, tanto para llevar un control del desarrollo curricular como para efectos de evaluación del aprendizaje.

### **2.2.9.2. Fases de las unidades didácticas**

**Fase de diagnóstico:** En ella se revisarán y considerarán el contexto del centro, el PCC, la programación del ciclo anterior, o en su caso etapa –por ejemplo Educación Infantil-, los conocimientos previos de los alumnos respecto al tema de la unidad, los materiales y recursos...y toda información que redunde en la aportación de conocimiento para una mejor adecuación de la unidad al ciclo o nivel en el que se va a desarrollar.

**Fase de diseño:** Esta fase constituye el momento en el que los/as profesores/as, en función de las informaciones anteriores, proceden a plasmar las intencionalidades educativas para un periodo concreto de enseñanza-aprendizaje. Como puede comprobarse en el Esquema 10, podemos distinguir dos apartados. Uno primero, que hemos denominado Identificación de la unidad, y que ofrece información general acerca de la misma, y un segundo, en el que se detallan los elementos que constituyen la UD, y que se desarrollan respecto a un tema común.

**Fase de realización:** Consiste en la aplicación o desarrollo de la UD, es decir cuando se desarrollan por los/as profesores/as en las clases las actividades de enseñanza-



aprendizaje, en forma de sesiones de entre 50/60 minutos, a razón de dos/tres días por semana según queda establecido en los textos legales.

**Fase de evaluación:** Representa la reflexión que, los/as profesores/as deben realizar durante y después de la aplicación de la UD, con la intención de poder comprobar el funcionamiento de la misma, y en su caso realizar las oportunas modificaciones. Dicho de otro modo, somos partidarios de que los/as profesores/as, realicen una evaluación continua, no solo de los alumnos, sino también del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Sesiones de aprendizajes.-** Es el conjunto de situaciones de aprendizaje diseñadas y organizadas en una secuencia lógica para desarrollar un conjunto de aprendizajes.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1 Satisfacción**

La satisfacción es el el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

### **2.6.2. Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional; en el que influyen las particularidades individuales de los sujetos, las características de la actividad laboral y de la organización y de la sociedad en su conjunto.

### **2.6.3. Desempeño docente**

Desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-

cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento (Montenegro, 2003, p.13).

## 2.4. VARIABLES

### Variable de correlación (1)

Desempeño docente

### Variable de correlación (2)

Satisfacción laboral

#### 2.4.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables   | Dimensiones   | Indicadores  | Categorías   | Índices   | Instrumentos |
|---|---|--|--|---|--------------|
| <b>Variable asociativa 1</b><br><br><b>Desempeño docente</b>    | DOMINIO I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.<br><br>DOMINIO II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | DESEMPEÑO DOCENTE: DOMINIO I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.<br><br>DESEMPEÑO DOCENTE: DOMINIO II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.<br><br>DESEMPEÑO DEL 10 AL 20  | Escala de medición ordinal<br><br>Escala de medición ordinal | Deficiente – muy escasamente(1)<br>regular - en algunos casos(2)<br>bueno - en la mayoría de casos<br>muy bueno – siempre(4)<br>excelente - siempre y en forma destacada(5) | Cuestionario |
| <b>Variable asociativa 2</b><br><br><b>Satisfacción laboral</b> | Satisfacción y condiciones laborales  | Satisfacción con las oportunidades que su Institución Educativa le brinda para promocionarse laboralmente<br>satisfacción con el puesto de trabajo que le asignaron según la especialidad que tiene<br>satisfacción con la labor docente que realiza según experiencia<br>Actitud emocional con el trabajo que realiza diariamente |  | muy satisfecho (2)<br>no está satisfecho (1)<br>muy insatisfecho (0)  | Cuestionario |



|  |  |   |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|
|  |  | satisfacción laborando con el grado y sección que le asignaron actualmente<br>satisfacción con las expectativas personales que logra con el trabajo que realiza en su Institución<br>satisfacción con la seguridad y las condiciones de trabajo de la Institución<br>satisfecho con la remuneración que recibe mensualmente<br>satisfacción con el tipo de relación que tiene con sus compañeros de trabajo<br>satisfacción con el tipo de gestión que realizan las autoridades de su Institución |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El espacio geográfico que abarcó la investigación está ubicado en la ciudad de Juliaca, la Institución Educativa Primaria N° 70550 “Los Libertadores” del distrito de Juliaca Provincia San Román departamento de Puno.

#### 3.2. PERIODO DE DURACIÓN DE ESTUDIO

El periodo de duración de la presente tesis ha sido ejecutado aproximadamente en 1 año, lo cual nos sirvió para aplicar las encuestas: cuestionarios Desempeño docente y clima laboral.

#### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

La población considerada en esta investigación está conformada por los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los libertadores” de la ciudad de Juliaca.

Según Hernández Fernández y Baptista (2006, p.236), la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de la población.

La misma que se detalla de la siguiente manera:

#### **Tabla 1.**

*Población de estudios docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca.*

| N°        | INSTITUCIÓN EDUCATIVA                                 | N° | DE       |
|-----------|---|----|----------|
|           |   |    | DOCENTES |
| <b>01</b> | I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores”<br>Juliaca. | 40 |          |
|           | TOTAL   | 40 |          |

Elaboración: Ejecutor.  
Fuente: Sistema Siagie.



### **3.4. DISEÑO ESTADÍSTICO**

#### **3.4.1. Tipo.**

El presente trabajo tiene enfoque cuantitativo pues se recolectó datos y componentes sobre diferentes aspectos del Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral, la cual se estudió y realizó un análisis y la medición de los mismos. El tipo de investigación, según el propósito de la investigación, es básico; y según el criterio “estrategia de investigación”, es una investigación no experimental. Según considera Hernández (2006) las investigaciones no experimentales no manipulan ninguna variable y los datos son obtenidos según la observación realizada por el investigador.

#### **3.4.2. Diseño de la investigación.**

El diseño de investigación del presente es el descriptivo correlacional. Tal como explica Hernández (2006) Investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Este tipo de estudios tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables.

Puede representarse como:

X: VARIABLE ASOCIATIVA 1

Y: VARIABLE ASOCIATIVA 2

Los estudios correlacionales miden el grado de asociación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y, después, miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.



### 3.4.3. Técnicas de recolección de datos

La recolección de datos es el proceso de obtención de información empírica que permita la medición de las variables que deseamos asociar en las unidades de análisis, a fin de obtener los datos necesarios para nuestra investigación.

La técnica es el conjunto de instrumentos y medios a través del cual se obtuvo la información. La técnica que se utilizó para recabar los resultados de la investigación fue la siguiente:

Encuesta

#### **La Encuesta (FICHA EVALUATIVA).**

La encuesta es una técnica de adquisición de información, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.

En la encuesta a diferencia de la entrevista, el encuestado lee previamente el cuestionario y lo responde por escrito, sin la intervención directa de persona quien realiza la encuesta.

El proceso de validación de estos instrumentos se lleva a cabo con base en la teoría la misma que se expande al “integrar consideraciones de contenido, criterio y consecuencias en un marco teórico del constructo para poner a prueba hipótesis racionales acerca del significado y las relaciones relevantes desde el punto de vista teórico, lo cual incluye tanto las de naturaleza aplicada como científica” (MESSICK, 2295, p. 751). Como afirma este autor, la validez es una característica del significado e interpretación de los resultados de la evaluación y de cualquier acción basada en los resultados de la evaluación. Validez no es cuestión de todo o nada, sino de grado.

Además el instrumento N°01 con respecto al Desempeño Docente, se elaboró en base a la clasificación de los Desempeños Docente, propuestos por el Ministerio de Educación en la que se mide el nivel de desempeño de los docentes, de la misma manera el





instrumento N°02 referente a la Satisfacción laboral, se elaboró considerando en base a criterios de nivel de satisfacción de los docentes.

**ESCALA DE MEDICIÓN.** Según Coronado J. (2007) “Una escala de medición es el conjunto de los posibles valores que una cierta variable puede tomar. El nivel en que una variable puede ser medida determina las propiedades de medición de una variable, el tipo de operaciones matemáticas que puede usarse apropiadamente con dicho nivel, las fórmulas y procedimientos estadísticos que se utilizan para el análisis de datos y la prueba de hipótesis teóricas. Las escalas o niveles de medición se utilizan para medir variables o atributos. Por lo general, se distinguen cuatro escalas o niveles de medición: nominal, ordinal, intervalos y escalas de proporción, cociente o razón. Las dos primeras (nominal y ordinal) se conocen como escalas categóricas, y las dos últimas (intervalo y razón) como escalas numéricas”. p.106.

#### **3.4.4. Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos nos sirven para viabilizar y hacer efectiva las técnicas proporcionando datos cualitativos y cuantitativos. El instrumento que se utilizó en la presente investigación es el cuestionario.

#### **3.4.5. Plan de tratamiento de datos y el diseño estadístico**

Para el tratamiento de los datos se tomó en cuenta aspectos como el marco teórico, los objetivos y la hipótesis propuesta. Y se consideró el siguiente procedimiento:

Se tabuló y organizó los datos según los baremos que se determinaron para la presente investigación en el programa Excel.

Se utilizó el programa IBM SPSS Statistics22, el mismo que permitió presentar los cuadros de distribución porcentual correspondientes y, luego, se analizaron describiendo los datos contenidos y se analizaron considerando también las hipótesis y el marco teórico asumido.



Se ilustraron los cuadros estadísticos con los gráficos de dispersión y barras que han sido necesarios para demostrar la relación que existe entre el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral.

### 3.4.6. Diseño estadístico para la prueba de hipótesis

Para el análisis e interpretación de los datos resultantes del presente trabajo de investigación se emplearon medidas de tendencia central ya establecidos en el programa de IBM SPSS Statistics22, tales como la media aritmética:

T de student.

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

Donde:

X = Media Aritmética

X1 – X2 = Calificativos Obtenidos

n = Muestra Investigada

s<sup>2</sup> = Varianza

S = Desviación estándar

Coefficiente de correlación

$$\frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$



### 3.4.7. Escala de valores del coeficiente de Correlación de Pearson

| VALOR         | SIGNIFICADO                            |
|---------------|--|
| -1            | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0,9 a -0,99  | Correlación negativa muy alta          |
| -0,7 a -0,89  | Correlación negativa alta              |
| -0,4 a -0,69  | Correlación negativa moderada          |
| -0,2 a -0,39  | Correlación negativa baja              |
| -0,01 a -0,22 | Correlación negativa muy baja          |
| 0             | Correlación nula                       |
| 0,01 a 0,22   | Correlación positiva muy baja          |
| 0,2 a 0,39    | Correlación positiva baja              |
| 0,4 a 0,69    | Correlación positiva moderada          |
| 0,7 a 0,89    | Correlación positiva alta              |
| 0,9 a 0,99    | Correlación positiva muy alta          |
| 1             | Correlación positiva grande y perfecta |

Fuente: Ficha de escala de Valores Estadísticos

### HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

Para poder analizar e interpretar los datos se formularon las siguientes hipótesis:

**HIPÓTESIS NULA (H<sub>0</sub>):** El desempeño Docente no tienen relación con la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$$



**HIPÓTESIS ALTERNATIVA (H<sub>a</sub>):** El Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral se relacionan significativamente en los docentes de la I. E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$$

### **NIVEL DE SIGNIFICANCIA**

Para medir el nivel de significancia se utilizó el programa de IBM SPSS Statistics22, que nos muestra un sin fin de acciones que nos permitió seleccionar con facilidad lo que deseamos correlacionar en este caso el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016. Para la presente investigación se consideró el Coeficiente de Correlación de Pearson.

El Coeficiente de Correlación de Pearson: Es una medida de la asociación lineal entre dos variables. Los valores del coeficiente de correlación van de -1 a 1. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha.

Prueba de significación. Junto con cada coeficiente de correlación, el Visor ofrece la información necesaria para contrastar la hipótesis nula de que el valor poblacional del coeficiente es cero. El SPSS permite seleccionar el nivel crítico deseado: - Bilateral: Probabilidad de obtener resultados tan extremos como el obtenido, y en cualquier dirección, cuando la hipótesis nula es cierta. Un nivel de significación bilateral (de dos colas) contrasta una hipótesis nula en la que la dirección del efecto no se especifica de antemano. - Unilateral: Probabilidad de obtener un resultado tan extremo como el observado, y en la misma dirección, cuando la hipótesis nula es cierta. Contrasta la hipótesis nula en la que se especifica con antelación la dirección del efecto. Marcar las correlaciones significativas. Esta opción, que se encuentra activa por defecto, marca con



un asterisco los coeficientes de correlación significativos al nivel 0,05 y, con dos asteriscos, los significativos al nivel 0,01.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se muestran los resultados de la investigación en cuanto a la relación que existe entre Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

Análisis e interpretación de datos.

Los resultados de la investigación están organizados del siguiente modo:

En primer lugar se desarrollan los resultados de del objetivo general, es decir, la satisfacción laboral, esta se agrupo mediante la puntuación que obtuvieron los docentes al calificar cada ítem de la encuesta elaborada presentando cuadros de frecuencias con su respectivo gráfico y el desempeño docente que de igual forma se elaboró mediante puntuación que obtuvieron los docentes al responder las encuestas realizadas

En segundo lugar se presentan los resultados del objetivo N° 1, es decir, la relación que existe entre la preparación del docente y la satisfacción que tiene en su labor, esta se agrupo mediante la puntuación que obtuvieron los docentes al calificar cada ítem de la encuesta.

En tercer lugar de igual forma se realizó el objetivo específico N° 2 que vienen hacer la determinación del nivel de significancia entre la enseñanza del docente y la satisfacción laboral y se agrupo en una tabla bidimensional mediante la puntuación que obtuvieron cada docente.

#### 4.1. RESULTADOS

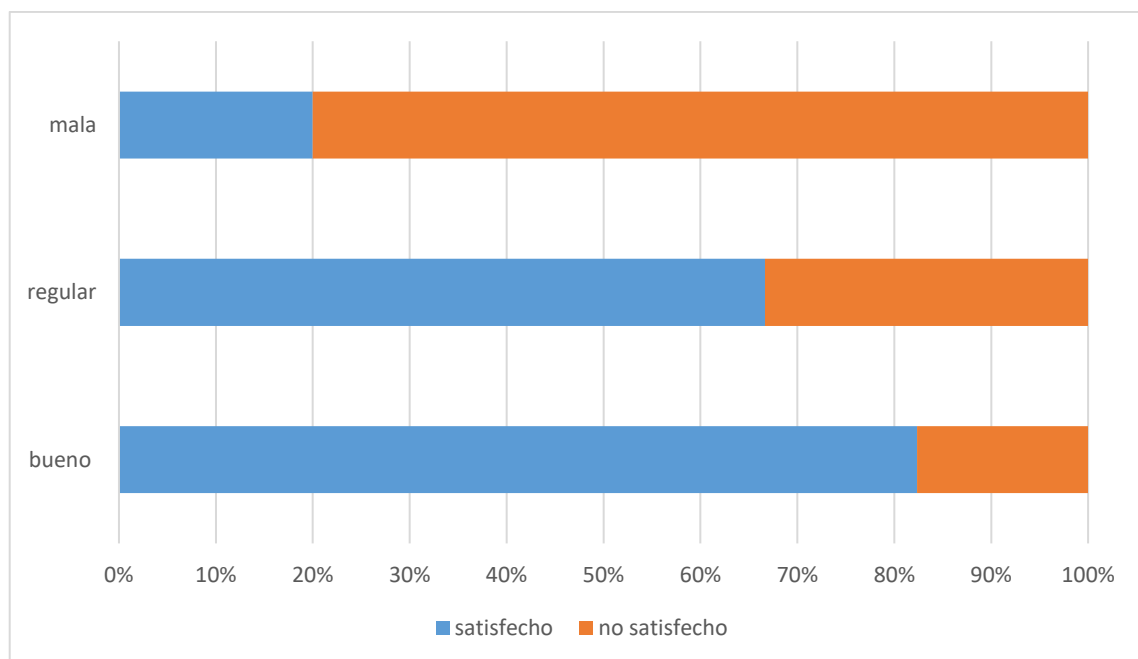
Tabla 2.

*Distribución conjunta de frecuencias del desempeño docente y la satisfacción laboral.*

|                   |         | SATISFACCIÓN LABORAL |               |
|-------------------|---------|----------------------|---------------|
|                   |         | SATISFECHO           | NO SATISFECHO |
|                   |         | Recuento             | Recuento      |
| DESEMPEÑO DOCENTE | BUENO   | 15                   | 3             |
|                   | REGULAR | 6                    | 1             |
|                   | MALO    | 2                    | 13            |
|                   | TOTAL   | 23                   | 17            |

FUENTE: Elaboración Propia a través de los ítem.

**INTERPRETACIÓN:** De 40 docentes encuestados 15 de ellos dijeron tener un buen desempeño laboral y se sienten satisfechos, mientras que 13 de ellos dijeron sentirse no satisfechos y a la vez tuvieron un mal desempeño docente.



*Figura 1. Distribución conjunta de frecuencias de la el desempeño docente y la satisfacción laboral*

*Fuente:* Elaboración propia



Tabla 3.

*Correlación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral*

|                 |                         | SATISFACCIÓN LABORAL       | DESEMPEÑO DOCENTE |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | de SATISFACCIÓN LABORAL | Coeficiente de correlación | de 1.000          |
|                 |                         | Sig. (bilateral)           | .622**            |
|                 |                         | N                          | 40                |
|                 | DESEMPEÑO DOCENTE       | Coeficiente de correlación | de .622**         |
|                 |                         | Sig. (bilateral)           | 1.000             |
|                 |                         | N                          | 40                |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados del formato estadístico SPSS

Elaboración: el ejecutor.

**Coefficiente r de Pearson = 0,622\*\***

|       |  |
|-------|--|
| +0,60 | Correlación positiva alta : +0,60 a +0,89        |
| -1,00 | Correlación negativa perfecta: -1                |
| -0,90 | Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99   |
| -0,75 | Correlación negativa considerable: -0,75 a -0,89 |
| -0,50 | Correlación negativa media: -0,50 a -0,74        |
| -0,25 | Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49        |
| -0,10 | Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24    |
| 0,00  | No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09      |
| +0,10 | Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24    |
| +0,25 | Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49        |
| +0,50 | Correlación positiva media: +0,50 a +0,74        |
| +0,60 | Correlación positiva alta : +0,60 a +0,89        |
| +0,80 | Correlación positiva muy alta: +0,90 a +0,99     |
| +1,00 | Correlación positiva perfecta: +1                |



Según Hernández, Fernández y Baptista (2010; 312) permite ubicar el valor del coeficiente  $r$  de Pearson conforme a la siguiente equivalencia:

### INTERPRETACIÓN.-

El cuadro N°1 muestra el valor del coeficiente  $r$  de Pearson ( $r = 0,622^{**}$ ) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se entiende que para Hernández, Fernández y Baptista (2010)., el valor del coeficiente indica que existe una “*correlación positiva alta*” entre el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “ Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016, con esto se demuestra nuestro objetivo y la hipótesis planteada en la presente investigación y confirmar el único fin de informar a toda la población Juliaqueña y al público en general.

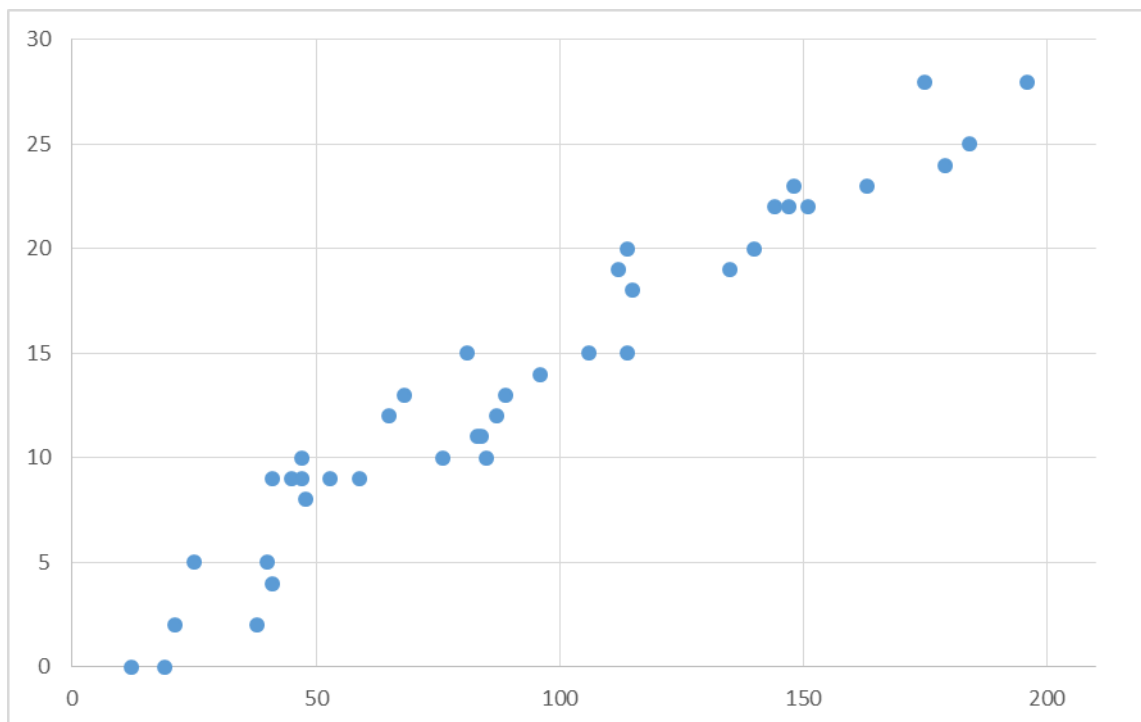


Figura 2. Diagrama de dispersión de puntajes obtenidos de acuerdo a la encuesta desarrollada del desempeño docente y la satisfacción laboral.

Fuente: Elaboración Propia



**INTERPRETACIÓN:** En el grafico se muestra de que existe una relación directa entre el desempeño docente y la satisfacción laboral, es decir mientras los docentes tienen un buen desempeño, ellos se sienten satisfechos con su labor de docente. Se tomó como muestra la puntuación de los docentes, mientras más puntos obtenían los docentes por la variable independiente, más puntos tenían por la variable dependiente.

### **PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS**

#### **Hipótesis nula:**

H<sub>0</sub>: No existe una correlación directa y significativa entre el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$$

#### **Hipótesis alterna:**

H<sub>1</sub>: Existe una correlación directa y significativamente el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$$

### **NIVEL DE SIGNIFICANCIA O RIESGO**

$$\alpha = 0.05 = 5\% =$$

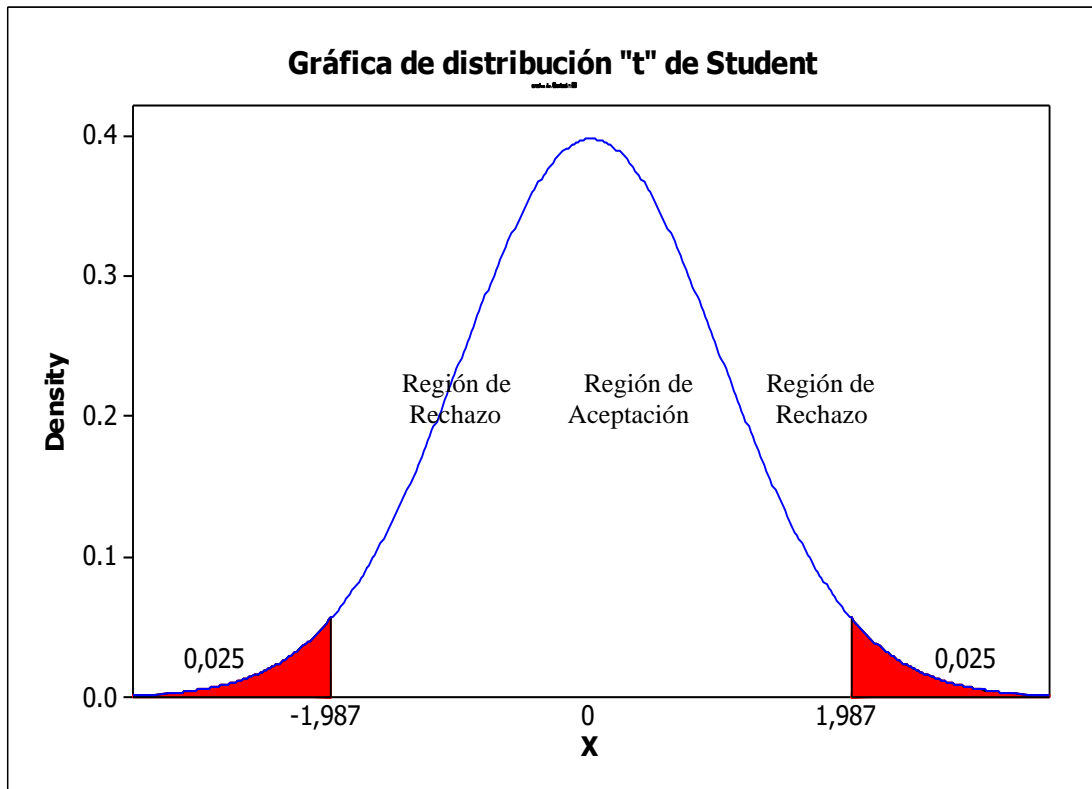


Figura 3. Región crítica bajo la distribución “t” de Student.

Aceptar  $H_0$  si:  $-1,987 < t_c < 1,987$   
Rechazar  $H_0$  si:  $-1,987 \geq t_c \geq 1,987$

### C) CÁLCULO DEL ESTADÍSTICO DE PRUEBA

Con el tamaño de la muestra ( $n = 40$ ) y el valor del coeficiente de correlación la hipótesis general ( $r = 0,622^{**}$ ) se obtiene el valor calculado para la distribución t de Student, siendo ello:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \Rightarrow \frac{(0,622)\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,622)^2}} = 4.8968$$

Valor que cuando se ubica en la figura de distribución, se encuentra en la región de rechazo (lado derecho).



#### D) CRITERIO DE DECISIÓN ESTADÍSTICA

Puesto que  $t_c$  (“t” calculada) es mayor que  $t_t$  (“t” teórica o “t” de tablas) ( $4.8968 > 1,987$ ) y se ubica en la región de rechazo, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ ).

#### E) CONCLUSIÓN ESTADÍSTICA:

Se concluye que existe una relación directa y significativa, es decir, Positiva muy alta entre el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

#### Tabla 4.

*Desarrollo del objetivo específico 1: correlación entre la preparación del docente y la satisfacción laboral.*

|                         |         | SATISFACCIÓN LABORAL |               |
|-------------------------|---------|----------------------|---------------|
|                         |         | SATISFECHO           | NO SATISFECHO |
|                         |         | Recuento             | Recuento      |
| PREPARACIÓN DEL DOCENTE | BUENO   | 20                   | 4             |
|                         | REGULAR | 2                    | 3             |
|                         | MALO    | 1                    | 10            |
|                         | TOTAL   | 23                   | 17            |

**INTERPRETACIÓN:** De 40 docentes encuestados 20 de ellos dijeron tener una buena preparación laboral y se sienten satisfechos, mientras que 10 de ellos dijeron sentirse no satisfechos y a la vez tuvieron un mal desempeño docente.

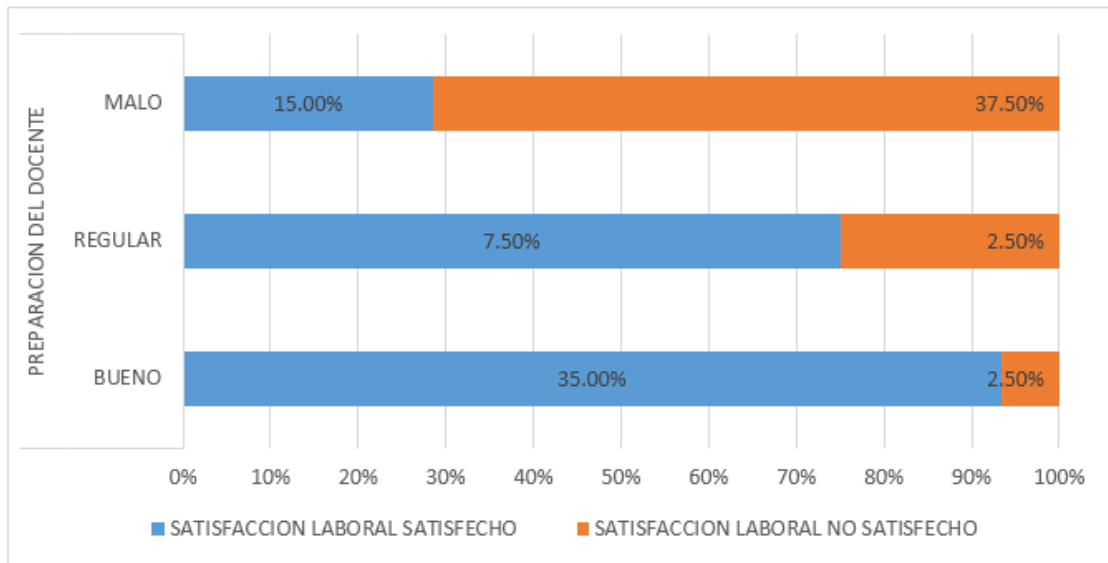


Figura 4. Desarrollo del objetivo específico 1: correlación entre la preparación del docente y la satisfacción laboral.

Tabla 5.

*Correlación entre la preparación del docente y la satisfacción laboral*

|         |    |              |                  | SATISFAC<br>CION<br>LABORAL | NIVEL DE<br>PREPARA<br>CION DEL<br>DOCENTE |
|---------|----|--------------|------------------|-----------------------------|--|
| Rho     | de | SATISFACCION | Coeficiente      | de 1.000                    | <b>.665**</b>                              |
| Pearson |    | LABORAL      | correlación      | .                           | .000                                       |
|         |    |              | Sig. (bilateral) | .                           | .000                                       |
|         |    |              | N                | 40                          | 40   |
|         |    | NIVEL DE     | Coeficiente      | de .665**                   | 1.000                                      |
|         |    | PREPARACION  | correlación      | .000                        | .  |
|         |    | DEL DOCENTE  | Sig. (bilateral) | .000                        | .  |
|         |    |              | N                | 40                          | 40   |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

|       |   |
|-------|---|
| +0,60 | Correlación positiva alta : +0,60 a +0,89 |
|-------|---|

### INTERPRETACIÓN:

El cuadro N°1 muestra el valor del coeficiente r de Pearson ( $r = 0,665^{**}$ ) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se entiende que para

HERNANDEZ, FERNANDEZ y BAPTISTA (2010)., el valor del coeficiente indica que existe una “*correlación positiva alta*” entre la preparación del Docente para el aprendizaje de los estudiantes y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “ Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016, con esto se demuestra nuestro objetivo específico 1 y la hipótesis específica 1 planteada en la presente investigación y confirmar el único fin de informar a toda la población Juliaqueña y al público en general.

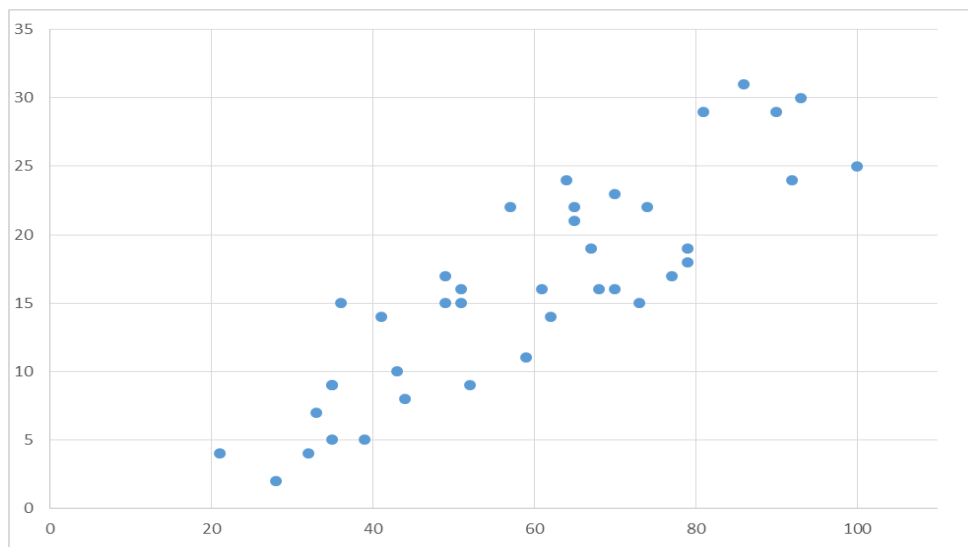


Figura 5. Diagrama de dispersión de puntajes obtenidos de acuerdo a la encuesta desarrollada de la preparación del docente y la satisfacción laboral.

**INTERPRETACIÓN:** En el gráfico se muestra de que existe una relación directa entre la preparación del docente y la satisfacción laboral, es decir mientras los docentes tienen una buena preparación de los materiales de enseñanza, ellos se sienten más satisfechos con su labor de docente.

### PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

#### Hipótesis nula:

$H_0$ : No existe una correlación directa y significativa entre la preparación del docente para el aprendizaje de los alumnos y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$$

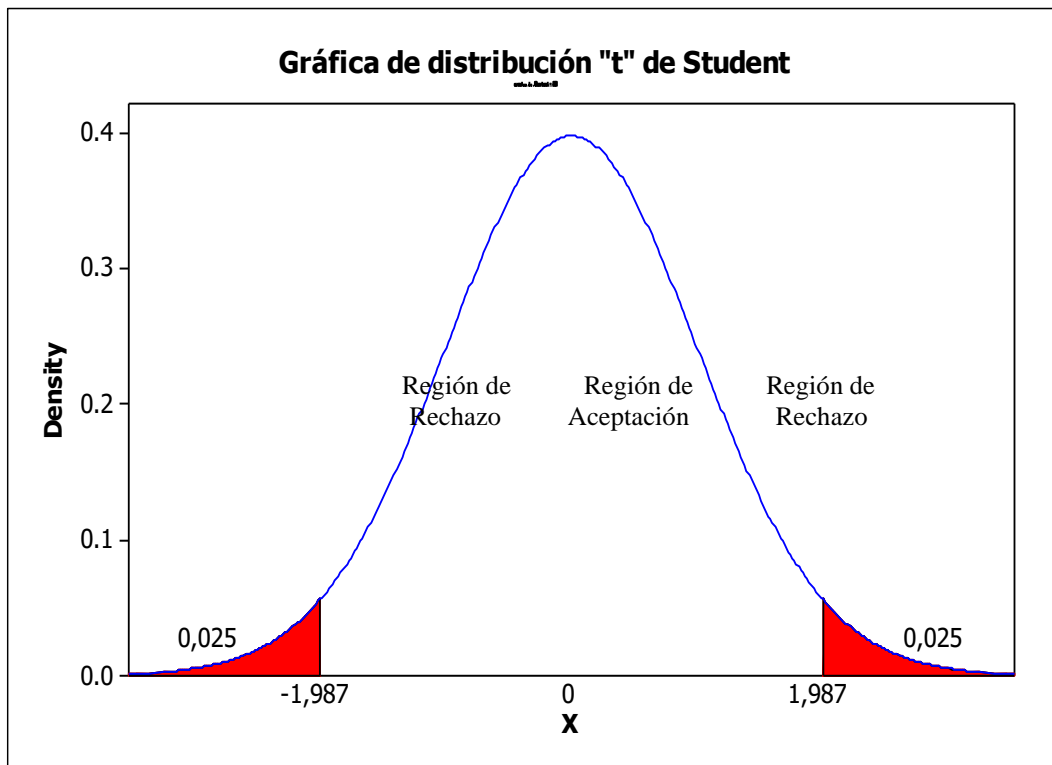
### Hipótesis alterna:

$H_1$ : Existe una correlación directa y significativa entre la preparación del docente para el aprendizaje de los alumnos y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$$

### NIVEL DE SIGNIFICANCIA O RIESGO

$$\alpha = 0.05 = 5\% =$$



Aceptar  $H_0$  si:  $-1,987 < t_c < 1,987$   
Rechazar  $H_0$  si:  $-1,987 \geq t_c \geq 1,987$

Figura 6. Región crítica bajo la distribución “t” de Student.

### C) CÁLCULO DEL ESTADÍSTICO DE PRUEBA

Con el tamaño de la muestra ( $n = 40$ ) y el valor del coeficiente de correlación la hipótesis general ( $r = 0,665^{**}$ ) se obtiene el valor calculado para la distribución t de Student, siendo ello:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \Rightarrow \frac{(0,665)\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,665)^2}} = 5.4888$$

Valor que cuando se ubica en la figura de distribución, se encuentra en la región de rechazo (lado derecho).

### D) CRITERIO DE DECISIÓN ESTADÍSTICA

Puesto que  $t_c$  ("t" calculada) es mayor que  $t_i$  ("t" teórica o "t" de tablas) ( $5.4888 > 1,987$ ) y se ubica en la región de rechazo, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ ).

### E) CONCLUSIÓN ESTADÍSTICA:

Se concluye que existe una relación directa y significativa, es decir, Positiva muy alta entre la preparación del docente para el aprendizaje de los alumnos y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 "Los Libertadores" de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

#### Tabla 6.

*Desarrollo del objetivo específico 2: correlación entre el nivel de enseñanza y la satisfacción laboral.*

|  |         | SATISFACCIÓN LABORAL |               |
|--|---------|----------------------|---------------|
|  |         | SATISFECHO           | NO SATISFECHO |
|  |         | Recuento             | Recuento      |
| Nivel de enseñanza del docente hacia los alumnos | BUENO   | 14                   | 1             |
|  | REGULAR | 3                    | 1             |
|  | MALO    | 6                    | 15            |
|  | TOTAL   | 23                   | 17            |



**INTERPRETACIÓN:** De 40 docentes encuestados 20 de ellos dijeron tener una buena preparación laboral y se sienten satisfechos, mientras que 10 de ellos dijeron sentirse no satisfechos y a la vez tuvieron un mal desempeño docente.

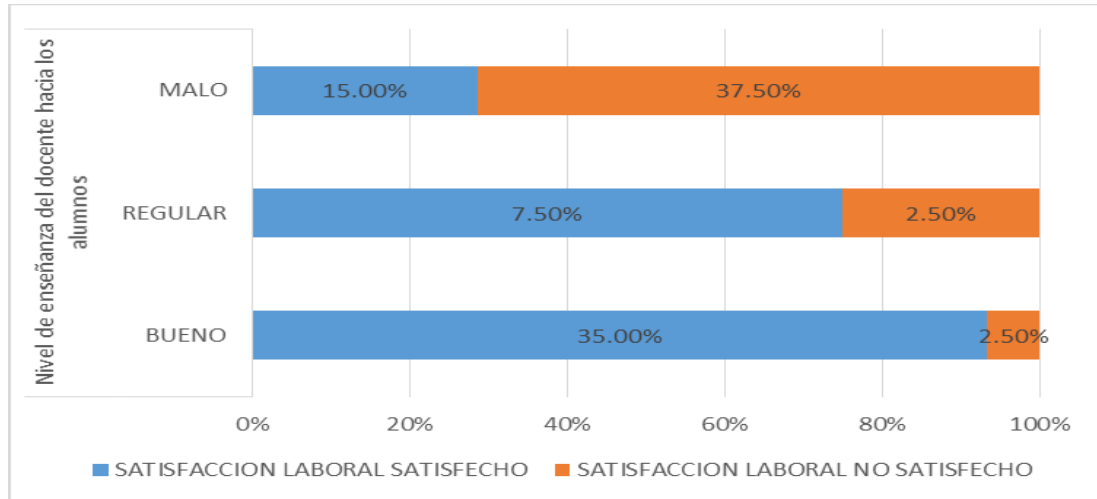


Figura 7. Nivel de desempeño docente respecto a la enseñanza.

Tabla 7.

*Correlación entre el nivel de enseñanza y la satisfacción laboral*

|          |    |  |                             | SATISFA<br>CCIÓN<br>LABORA<br>L | NIVEL DE<br>PREPARA<br>CIÓN DEL<br>DOCENTE |
|----------|----|--|-----------------------------|---------------------------------|--|
| Rho      | de | SATISFACCIÓN<br>LABORAL                | Coefficiente<br>correlación | de 1.000                        | .621**                                     |
| Spearman |    |  | Sig. (bilateral)            | .                               | .000                                       |
|          |    |  | N                           | 40                              | 40   |
|          |    | NIVEL DE<br>PREPARACIÓN<br>DEL DOCENTE | Coefficiente<br>correlación | de .621**                       | 1.000                                      |
|          |    |  | Sig. (bilateral)            | .000                            | .  |
|          |    |  | N                           | 40                              | 40   |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

$$r^2 = 0.621$$

|       |   |
|-------|---|
| +0,60 | Correlación positiva alta : +0,60 a +0,89 |
|-------|---|

### INTERPRETACIÓN:

El cuadro N°1 muestra el valor del coeficiente  $r$  de Pearson ( $r = 0,621^{**}$ ) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se entiende que para Hernández, Fernández y BAPTISTA (2010), el valor del coeficiente indica que existe una “*correlación positiva alta*” entre la preparación del Docente para el aprendizaje de los estudiantes y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “ Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016, con esto se demuestra nuestro objetivo específico 1 y la hipótesis específica 1 planteada en la presente investigación y confirmar el único fin de informar a toda la población Juliaqueña y al público en general.

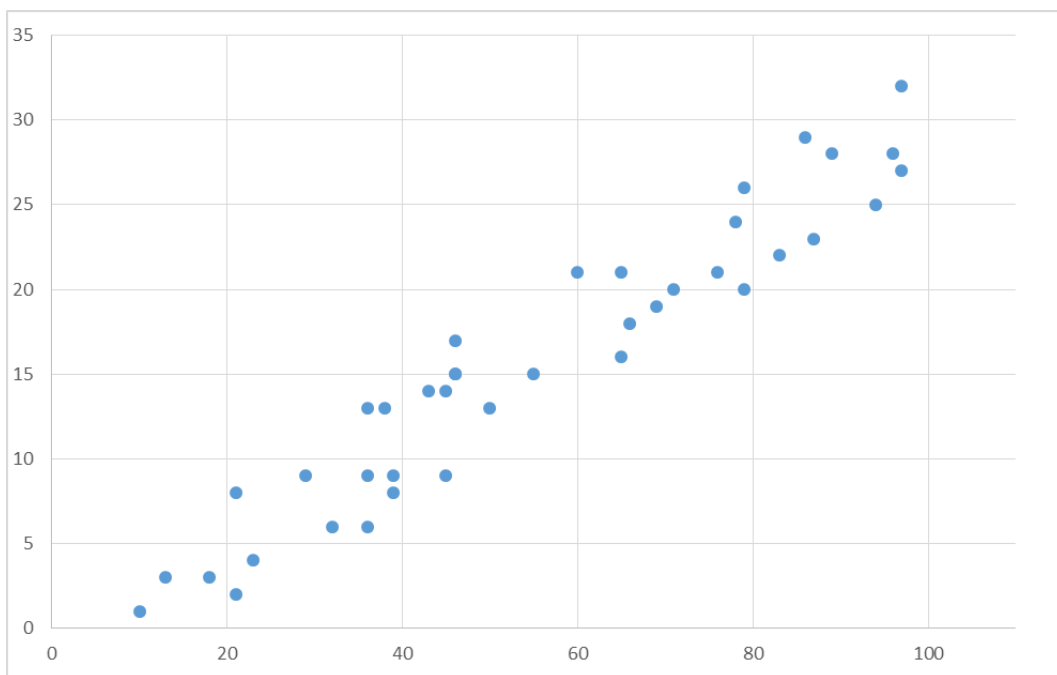


Figura 8. Diagrama de dispersión de puntajes obtenidos de acuerdo a la encuesta desarrollada del nivel de enseñanza y la satisfacción laboral.

**INTERPRETACIÓN:** En la figura se muestra de que existe una relación directa entre el nivel o de enseñanza y la satisfacción laboral, es decir mientras los docentes tienen un buen nivel de enseñanza, ellos se sienten más satisfechos con su labor de docente.

## PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

### Hipótesis nula:

$H_0$ : No existe una correlación directa y significativa entre el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$$

### Hipótesis alterna:

$H_1$ : Existe una correlación directa y significativa entre el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$$

## NIVEL DE SIGNIFICANCIA O RIESGO

$$\alpha = 0.05 = 5\% = 5\% =$$

## FIGURA 02

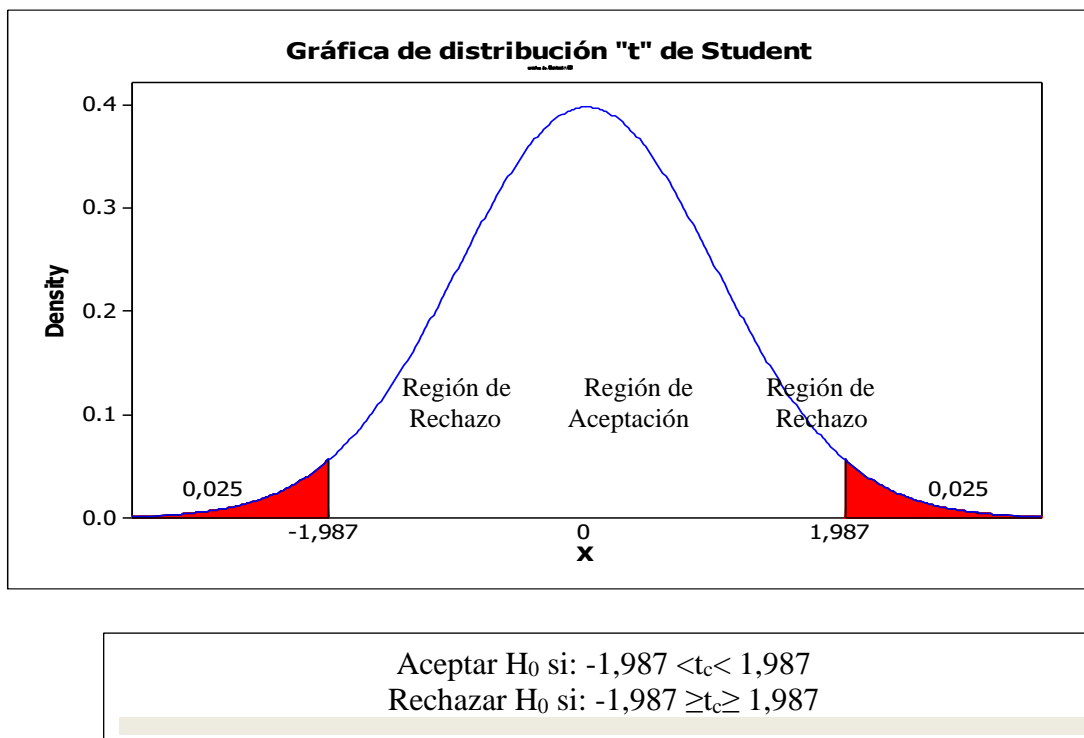


Figura 9. Región crítica bajo la distribución “t” de Student.

### C) CÁLCULO DEL ESTADÍSTICO DE PRUEBA

Con el tamaño de la muestra ( $n = 40$ ) y el valor del coeficiente de correlación la hipótesis general ( $r = 0,665^{**}$ ) se obtiene el valor calculado para la distribución t de Student, siendo ello:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \Rightarrow \frac{(0,621)\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,621)^2}} = 4.8839$$

Valor que cuando se ubica en la figura de distribución, se encuentra en la región de rechazo (lado derecho).

### D) CRITERIO DE DECISIÓN ESTADÍSTICA

Puesto que  $t_c$  (“t” calculada) es mayor que  $t_t$  (“t” teórica o “t” de tablas) ( $4.88398 > 1,987$ ) y se ubica en la región de rechazo, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

### E) CONCLUSIÓN ESTADÍSTICA:

Se concluye que existe una relación directa y significativa, es decir, Positiva muy alta entre el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.



## V. CONCLUSIONES

Las conclusiones que son posibles mencionar deducidos del análisis y procesamiento de la información del trabajo de investigación desde el punto de vista de los docentes de la I. E Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca, son las siguientes:

**PRIMERA:** Los resultados obtenidos de la presente investigación con respecto al objetivo nos evidencian que existe una correlación positiva muy alta entre la preparación del docente para el aprendizaje de los alumnos y la Satisfacción Laboral, con un coeficiente de Pearson de 0,622\*\*. Además observamos que el 80% de los docentes se encuentran en la escala valorativa muy bueno, ratificando la correlación entre las variables estudiadas, de donde se deduce que, por una buena satisfacción laboral, eficiente será la preparación del docente para el aprendizaje de los alumnos.

**SEGUNDA:** Los resultados obtenidos con respecto al primer objetivo específico que es la de Establecer el nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con la satisfacción y condiciones laborales en los docentes de la institución educativa primaria “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016, se evidencia que es positiva y altamente significativa.

Determinar nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con la satisfacción y condiciones laborales en los docentes de la institución educativa primaria “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

**TERCERA:** El nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con la satisfacción y condiciones laborales en los docentes de la institución



educativa primaria “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016, es buena, es decir, altamente significativa.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se sugiere difundir la presente Investigación siendo una evidencia de gran aporte con respecto a la relación entre la preparación del docente para el aprendizaje de los alumnos y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016.

**SEGUNDA:** Se recomienda a los estudiantes de la Facultad de Educación como futuros formadores de nuevas generaciones considerar que la satisfacción laboral está dentro de nuestras cualidades como docentes que somos.

**TERCERA:** Se sugiere a los docentes de todos los niveles que tengan muy en cuenta que el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva, que de todas maneras se reflejará en el proceso de enseñanza aprendizaje sintiéndonos satisfechos o no satisfechos laboralmente.

**CUARTA.** Se sugiere al ministerio de educación aumentar el pago a los docentes para que realicen un mejor desempeño laboral.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ramirez Silva, D. (2015). Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca- 2015. Lima.
- Zeballos Davila, R. (2019). Satisfacción laboral y desempeño docente en la . Arequipa.
- Arratia Beniscelli, A. (2016). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. Santiago: Universidad de Chile.
- Cayro Jilapa , L. (2018). Clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del Distrito de Puno en el año 2018. Puno.
- Ccopa Quispe, S. (2018). Nivel de satisfacción laboral del modelo de servicio educativo jornada escolar completa del personal de la Gran Unidad Escolar San Juan Bosco de Puno, 2018. Puno.
- López Soto, S., & Villacís García, G. (2018). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la. Guayaquil - Ecuador.
- Núñez Salinas, L. (2017). Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015. Lima.
- Tenorio Méndez, A. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de. Quito: Universiadd Andina Simon Bolivar.
- Tocto Oblitas, G. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la Zona Lago Ilave. Puno.
- Robbins y Judge (2013) Organizational Behavior by Pearson Education, Estados Unidos de América.
- Caballero, J.(2000), La satisfacción personal y profesional de los Directores de los Centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria en Andalucía. Tesis doctoral inédita, Universidad de Granada.
- Charaja, F. (2008) Administración de la Educación. Sagitario Impresores. Puno – Perú.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (2267) The motivation to work..2ª ed. New York.
- Horovitz, J. y Jurgens Panak, M.(2294), La satisfacción total del cliente. Barcelona: Ed. Folio.
- Kreitner y Kinicki, A.(2297), Comportamiento de las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill.





- Loitegui A.(2290), Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 2290.
- Muñoz, A. (2290), Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2), 40-56.
- Lawler, e. y Porter, L.(2267). Antecedent attitudes of effective managerial performance. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Locke, A. (2276), The nature and consequences of job satisfacción. Ed. Handbook. Chicago.
- Gargallo, A. (2002), Tesis titulada: “Satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas”
- García, D. (2010), Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales.*, [www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm)
- Castro, A. (2015). Competencias administrativas y académicas en el profesorado de educación media superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, VOL. 20, NÚM. 64. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v20n64/v20n64a13.pdf>
- Dawis, R. y Lofquist, L. (1984). Una teoría psicológica del ajuste laboral. .Mneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Dessler, G. (1996). Administración de personal. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana
- Herzberg, F. (1959). La motivación para trabajar. Wiley: New York, United States. Wiley Ed.
- Ferrero, J. (2011). Estudio de la satisfacción laboral de los Yeseros. Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/12333/PFG%20Javier%20Ferrero%20Berlanga.pdf?sequence=1>
- Unesco (2018). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente? 09 abril 2018. Recuperado de <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Locke, E.A. (1984). Satisfacción laboral. *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.



- Lawler, E. (1973). Motivación en la organización del trabajo. Monterrey, California: Books Cole.
- Montenegro, P. (2003). Evaluación del desempeño docente—fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Magisterio
- Unesco (2007). Educación de calidad para todos, un asunto de derechos humanos. Buenos Aires: Argentina.
- Ministerio de Educación (2008). Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente. Lima: USAID.
- Ministerio de Educación (2011). Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1016/596.%20Sistematizaci%C3%B3n%20del%20Plan%20Piloto%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20Docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Recuperado [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Sánchez, M. y García, E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Scientia Et Technica, vol. 22, núm. 2, pp. 161-166. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Valdés, H. (2002). La evaluación del desempeño del docente. Biblioteca Digital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.



# ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN  
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

CUESTIONARIO

EL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL.

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente a continuación le presentamos una serie de interrogantes, solicitándole que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (X) en la columna de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista.

| Nº | INDICADORES   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1  | Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.  |   |   |   |   |   |
| 2  | Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.   |   |   |   |   |   |
| 3  | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.  |   |   |   |   |   |
| 4  | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. |   |   |   |   |   |
| 5  | Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.  |   |   |   |   |   |
| 6  | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.  |   |   |   |   |   |
| 7  | Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.   |   |   |   |   |   |
| 8  | Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.  |   |   |   |   |   |
| 9  | Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.   |   |   |   |   |   |
| 10 | Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.   |   |   |   |   |   |
| 11 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.  |   |   |   |   |   |
| 12 | Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.  |   |   |   |   |   |
| 13 | Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.  |   |   |   |   |   |
| 14 | Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.   |   |   |   |   |   |



|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 15 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.                      |  |  |  |  |  |
| 16 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.   |  |  |  |  |  |
| 17 | Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.                       |  |  |  |  |  |
| 18 | Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.                                 |  |  |  |  |  |
| 22 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.                                       |  |  |  |  |  |
| 20 | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.   |  |  |  |  |  |
| 21 | Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.   |  |  |  |  |  |
| 22 | Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.                         |  |  |  |  |  |
| 23 | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.  |  |  |  |  |  |
| 24 | Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.  |  |  |  |  |  |
| 25 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.                   |  |  |  |  |  |
| 26 | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |
| 27 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.   |  |  |  |  |  |
| 28 | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.  |  |  |  |  |  |
| 29 | Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. |  |  |  |  |  |
|    | TOTAL  |  |  |  |  |  |

Gracias



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN  
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

CUESTIONARIO

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO ACADÉMICO.

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente a continuación le presentamos una serie de interrogantes respecto de cómo se siente actualmente en su labor como docente, solicitándole que frente a ellas exprese su opinión personal, es decir, el enunciado que identifica su situación actual, marcando con un aspa (X).

1. ¿Se siente satisfecho con las oportunidades que su Institución Educativa le brinda para promocionarse laboralmente?
  - a) Muy satisfecho ( )
  - b) No está satisfecho ( )
  - c) Muy insatisfecho ( )
  
2. ¿Está satisfecho con el puesto de trabajo que le asignaron según la especialidad que tiene?
  - a) Muy satisfecho ( )
  - b) No está satisfecho ( )
  - c) Muy insatisfecho ( )
  
3. ¿Está satisfecho con la labor docente que realiza según la experiencia que tiene?
  - a) Muy satisfecho ( )
  - b) No está satisfecho ( )
  - c) Muy insatisfecho ( )
  
4. ¿Cómo se siente con el trabajo que realiza diariamente?
  - a) Muy satisfecho ( )
  - b) No está satisfecho ( )
  - c) Muy insatisfecho ( )
  
5. ¿Está satisfecho laborando con el grado y sección que le asignaron actualmente?
  - a) Muy satisfecho ( )
  - b) No está satisfecho ( )
  - c) Muy insatisfecho ( )
  
6. ¿Está satisfecho con las expectativas personales que logra con el trabajo que realiza en su institución?
  - a) Muy satisfecho ( )
  - b) No está satisfecho ( )
  - c) Muy insatisfecho ( )



7. ¿Se siente satisfecho con la seguridad y las condiciones de trabajo de la institución?
  - a) Muy satisfecho ( )
  - b) No está satisfecho ( )
  - c) Muy insatisfecho ( )
  
8. ¿Está satisfecho con la remuneración que recibe mensualmente?
  - a) Muy satisfecho ( )
  - b) No está satisfecho ( )
  - c) Muy insatisfecho ( )
  
9. ¿Se siente satisfecho con el tipo de relación que tiene con sus compañeros de trabajo?
  - a) Muy satisfecho ( )
  - b) No está satisfecho ( )
  - c) Muy insatisfecho ( )
  
10. ¿Está satisfecho con el tipo de gestión que realizan las autoridades de su institución?
  - a) Muy satisfecho ( )
  - b) No está satisfecho ( )
  - c) Muy insatisfecho ( )