UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley Nº 25265)

ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

Satisfacción laboral y desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba – Huancavelica durante la pandemia por covid 19

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN PEDAGÓGICA

PRESENTADO POR:
Bach. Janeth QUISPE SOLANO

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EN
ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN

HUANCAVELICA – PERÚ
2025

Unidad de Posgrado
Facultad de Ciencias de la Educación
UNH

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los tres días del mes de febrero a horas 11:00 a.m. del año dos mil veinticinco, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designado con Resolución N° 1336-2024-EPG-R/UNH de fecha 05 de setiembre del dos mil veinticuatro conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTA	:	**Dra. Gladys Margarita ESPINOZA HERRERA** https://orcid.org/0000-0001-7108-3382 D.N.I. N°: **04042635**
SECRETARIO	:	**Dr. Alvaro Ignacio CAMPOSANO CORDOVA** https://orcid.org/ 0000-0001-8215-3438 D.N.I. N°: **23274957**
VOCAL	:	**Mg. Giovanna Victoria CANO AZAMBUJA** https://orcid.org/0000-0002-1075-0265 D.N.I. N°: **09453643**

Con la finalidad de llevar a cabo el acto académico de sustentación de tesis titulada **Satisfacción laboral y desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucara – Acobamba – Huancavelica durante la pandemia por COVID 19;** para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación mención en **Administración y Planificación de la Educación** Aprobado mediante Resolución N° **203-2025-EPG-R/UNH**, donde fija la hora y fecha para el mencionado acto.
Sustentante(s):

Bach: Janeth QUISPE SOLANO
D.N.I. 44823862

Asesor (a):

Dr. Juan Jose ORE ROJAS
https://orcid.org/ 0000-0002-3737-4626
D.N.I. N°: **23463453**

Luego, de haber absuelto las preguntas que fueron formuladas por los Miembros del Jurado se procede con la deliberación, con el resultado de

APROBADO [X] **DESAPROBADO** [ ] **POR:** UNANIMIDAD

Observaciones:

Para constancia se expide el acta, en la ciudad de Huancavelica a los tres días del mes de febrero del 2025.

PRESIDENTA **SECRETARIO**

VOCAL

N° 03

turnitin

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Por medio del presente y de acuerdo al siguiente detalle:

- Trabajo de investigación, titulado:
  "SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA RED EDUCATIVA DEL DISTRITO DE PAUCARA – ACOBAMBA – HUANCAVELICA DURANTE LA PANDEMIA COVID 19"
- Presentado por:
  QUISPE SOLANO, JANETH
- Docente asesor (a):
  ORE ROJAS, JUAN JOSE
- Para obtener:
  El GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO :**MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

La Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio, **certifica que es un trabajo de investigación original,** se encuentra dentro del porcentaje permitido de coincidencia por la Universidad Nacional de Huancavelica.
Por tanto, en cumplimiento del Art.4° del Reglamento del Software Anti plagio de la Universidad Nacional de Huancavelica, se dictamina que el trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio **TURNITIN** (realizado por el docente Asesor), se expide el presente.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
83%	17%

El Certificado se expide el 20 de mayo de 2025.

Firmado digitalmente por ESPINOZA QUISPE Carlos Enrique FAU 20168011462 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2025 12:50:29 -05:00

Verificar la autenticidad del presente documento en el siguiente Q.R.

GAM: 00210 - 2025

Dedicatoria

A mis hijos Gerardo Edgar y Camila Juliet por ser quienes me motivan a ser una mejor persona y a quienes espero inspirar con este trabajo.

Asesor

Dr. Juan José Ore Rojas
DNI: 23463453
Orcid: 0000-0002-3737-4626

Resumen

Esta investigación buscó determinar la correlación entre la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba. Se trata de un estudio de tipo básico, de nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental empleando el método hipotético. La técnica usada es la encuesta y para la medición de las variables se hizo mediante una adaptación de cuestionario de satisfacción laboral de Palma y un instrumento diseñado a partir de los dominios del desempeño docente. Los cuales se aplicaron a una muestra censal de 60 docentes, que evidenciaron que la satisfacción se encontraba en un nivel medio y el desempeño docente en un nivel regular; y la correlación mediante Rho de Spearman estableció una correlación positiva y significativa de 0,567 con p valor < 0,005. Permitiendo concluir en concordancia con otros estudios que existe relación entre satisfacción laboral y desempeño docente, comprendido en que, a mayor satisfacción, mejor será el desempeño de los docentes de la red educativa.

Palabras clave: satisfacción, desempeño, autorrealización, supervisión, comunicación.

Abstract

This research sought to determine the correlation between job satisfaction during the Covid 19 pandemic and teaching performance in an Educational Network in the Paucará – Acobamba District. This is a basic type study, with a descriptive level - correlational and non-experimental design using the hypothetical method. The technique used is the survey and for the measurement of the variables it was done through an adaptation of Palma's job satisfaction questionnaire and an instrument designed from the domains of teaching performance. Which were applied to a census sample of 60 teachers, which showed that satisfaction was at a medium level and teaching performance at a regular level; and the correlation using Spearman's Rho established a positive and significant correlation of 0.567 with p value < 0.005. Allowing us to conclude, in accordance with other studies, that there is a relationship between job satisfaction and teaching performance, understood in that the greater the satisfaction, the better the performance of the teachers in the educational network.

***Keywords**: satisfaction, performance, self-fulfillment, supervision, communication.*

Introducción

En el presente estudio, se aborda la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente. La satisfacción laboral se define a partir de Palma (2005) como la actitud del colaborador frente a su trabajo, considerando aspectos como la identidad, el involucramiento, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales. Por su parte, el Ministerio de Educación (2012) define el desempeño docente como el conjunto de competencias y desempeños profesionales que los profesores deben desarrollar para garantizar aprendizajes de calidad en los estudiantes.

Estudiar la relación entre estas variables durante la pandemia de COVID-19, específicamente en una red educativa del distrito de Paucará - Acobamba, es relevante para identificar estrategias que permitan enfrentar circunstancias similares en el futuro. Este enfoque se sustenta en estudios previos, como el de Enríquez (2023), que reportó una correlación fuerte entre estas variables (r=0.73), y el de Espíritu (2020), que encontró una relación moderada (r=0.564). Otros estudios, como los de Álamo (2021) y Saravia & Neyra (2020), que realizados en contextos distintos, también establecieron correlaciones significativas mediante análisis inferenciales.

En este contexto, el estudio planteó como pregunta: ¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba?, dando lugar al objetivo: Determinar la correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente durante la pandemia de COVID-19 en una red educativa del distrito de Paucará - Acobamba. La hipótesis principal es: Existe una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente durante la pandemia de COVID-19 en una red educativa del distrito de Paucará - Acobamba.

Dado este objetivo e hipótesis, se desarrolló una investigación de tipo básico, correlacional y no experimental. Las variables se midieron mediante el cuestionario de Palma (2005) para satisfacción laboral y una encuesta diseñada a partir de los dominios de desempeño docente definidos por el MINEDU (2012). La población estuvo

conformada por 60 docentes, y se aplicaron los instrumentos a la totalidad de los participantes debido a su accesibilidad.

Los resultados descriptivos mostraron que el 100% de los docentes reportó un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que el 73.3% valoró su desempeño docente como regular. Mediante la correlación de Spearman, se obtuvo un coeficiente $r=0.567$ con un valor de $p<0.005$, lo que confirma una relación positiva y significativa entre ambas variables durante la pandemia.

El informe se organiza en los siguientes capítulos: en el capítulo 1, se presenta el planteamiento y formulación del problema; en el capítulo 2, se incluye el marco teórico, los antecedentes, las bases conceptuales de las variables y la operacionalización; en el capítulo 3, se aborda el diseño metodológico y los procedimientos; y en el capítulo 4, se exponen los resultados, seguidos de su contrastación y discusión. Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Janeth Quispe Solano

Índice

Dedicatoria iv
Asesor v
Resumen vi
Abstract vii
Introducción viii
Índice x
Índice de tablas xii
Índice de figuras xv
CAPÍTULO I 17
EL PROBLEMA 17
1.1 Planteamiento del problema 17
1.2 Formulación del problema 19
1.2.1 Problemas específicos 19
1.3 Objetivos de la investigación 20
1.3.1 Objetivo general 20
1.3.2 Objetivos específicos 20
1.4 Justificación y relevancia 20
1.5 Limitaciones 22
CAPÍTULO II 24
MARCO TEÓRICO 24
2.1 Antecedentes de la investigación 24
2.1.1 Antecedentes a nivel internacional 24
2.1.2 Antecedentes a nivel nacional 25
2.1.3 Antecedentes a nivel local 28
2.2 Bases teóricas 29
2.2.1 Satisfacción laboral 29
2.2.2 Desempeño docente 39
2.3 Definición de términos 44
2.4 Formulación de hipótesis 46
2.4.1 Hipótesis específicas 46
2.5 Identificación de variables 47
2.6 Definición operativa de variables e indicadores 48
CAPÍTULO III 51
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 51

3.1 Tipo de investigación 51
3.2 Nivel de investigación 51
3.3 Método de investigación 52
3.4 Diseño de investigación 52
3.5 Población, muestra y muestreo 53
3.5.1 Población 53
3.5.2 Muestra 53
3.5.3 Muestreo 54
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 54
3.6.1 Técnicas de recolección de datos 54
3.6.2 Instrumentos de recolección de datos 54
3.6.3 Validez de los instrumentos 55
3.6.4 Confiabilidad de los instrumentos 56
3.6.5 Ficha técnica de los instrumentos 57
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos 58
3.8 Descripción de la prueba de hipótesis 59
CAPÍTULO IV 61
PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS 61
4.1 Presentación e interpretación de datos 61
4.1.1 Estadística descriptiva para la variable satisfacción laboral 61
4.1.2 Estadística descriptiva de la variable desempeño docente 67
4.2 Proceso de prueba de hipótesis 73
4.2.1 Distribución de los datos 73
4.3 Discusión de resultados 80
4.3.1 Resultados del estudio 80
4.3.2 Contrastación con los resultados de otros estudios 80
Conclusiones 84
Recomendaciones 86
Referencias Bibliográficas 88
Anexos 92

Índice de tablas

Tabla 1 *Los cuatro sistemas administrativos según Likert* 34

Tabla 2 *Operacionalización de variable desempeño docente* 48

Tabla 3 *Operacionalización de variable satisfacción laboral* 49

Tabla 4 *Población de docentes que conforman la red educativa de Paucará - Acobamba* 53

Tabla 5 *Estimación de la muestra* 54

Tabla 6 *Validez de contenidos del instrumento 1 por parte de jueces expertos* 55

Tabla 7 *Validez de contenidos del instrumento 2 por parte de jueces expertos* 56

Tabla 8 *Coeficiente de Alfa de Cronbach instrumento 1* 56

Tabla 9 *Coeficiente de Alfa de Cronbach instrumento 2* 57

Tabla 10 *Ficha técnica instrumento 1* 57

Tabla 11 *Ficha técnica instrumento 2* 57

Tabla 12 *Regla para toma de decisiones* 59

Tabla 13 *Determinación de valores para reducir las categorías (baremación) de la variable satisfacción laboral en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 62

Tabla 14 *Niveles de valoración de la satisfacción laboral en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 62

Tabla 15 *Niveles de valoración de la dimensión 1: Sentido de autorrealización en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 63

Tabla 16 *Niveles de valoración de la dimensión 2: Involucramiento laboral en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 64

Tabla 17 *Niveles de valoración de la dimensión 3: Supervisión en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 65

Tabla 18 *Niveles de valoración de la dimensión 4: Comunicación en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 65

Tabla 19 *Niveles de valoración de la dimensión 5: Condiciones laborales en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 66

Tabla 20 *Determinación de valores para reducir las categorías (baremación) de la variable desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 68

Tabla 21 *Niveles de valoración del desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 68

Tabla 22 *Niveles de valoración de la dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 69

Tabla 23 *Niveles de valoración de la dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba* 70

Tabla 24 *Niveles de valoración de la dimensión 3: Gestión de la escuela articulada a la comunidad en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 71

Tabla 25 *Niveles de valoración de la dimensión 3: Desarrollo de la profesionalidad e identidad en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 72

Tabla 26 *Prueba de normalidad de las variables* 73

Tabla 27 *Coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 74

Tabla 28 *Coeficiente de correlación entre la dimensión sentido de autorrealización y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba.* 75

Tabla 29 *Coeficiente de correlación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 76

Tabla 30 *Coeficiente de correlación entre la supervisión y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 77

Tabla 31 *Coeficiente de correlación entre la dimensión comunicación laboral y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 78

Tabla 32 *Coeficiente de correlación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 79

Tabla 33 *Síntesis de las correlaciones y significancia de las hipótesis* 80

Índice de figuras

Figura 1 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la satisfacción laboral en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 62

Figura 2 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la dimensión 1: sentido de autorrealización red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*..... 63

Figura 3 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la dimensión 2: Involucramiento laboral red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*..... 64

Figura 4 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la dimensión 3: Supervisión en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 65

Figura 5 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la dimensión 4: Comunicación en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*..... 66

Figura 6 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la dimensión 5: Condiciones laborales en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*. 67

Figura 7 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración del desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.* 68

Figura 8 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba*..... 69

Figura 9 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la primera dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba*..... 70

Figura 10 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la segunda dimensión: Gestión de la escuela articulada a la comunidad en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*..... 71

Figura 11 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la tercera dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba*..... 72

Figura 12 *Escala para determinar el grado de correlación* 74

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Durante el 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS; 2020) declaró a la COVID-19 como una emergencia sanitaria de interés internacional y, en marzo del mismo año, la elevó el estado de emergencia a un estado de pandemia, lo que conllevó a la preocupación de todo tipo de entidades (especialmente) gubernamentales a nivel mundial para garantizar la continuidad de la prestación de servicios esenciales. Esta crisis sanitaria generó en el primer año un alto nivel de conmoción como consecuencia que la población en general tuviera un posible contagio.

El brote de COVID-19 demostró que las organizaciones no estaban preparadas para enfrentarse a un desafío de esta magnitud, obligándose a gestionar soluciones que podrían considerarse prueba y error, tomando un auge espectacular el uso intensivo de TICs, no obstante, todo esto se dio en un territorio sin precedentes y absolutamente desconocido, generando un entorno particularmente desafiante para la gestión de los recursos humanos, especialmente en la prestación de servicios esenciales.

En el Perú, al decretarse la emergencia sanitaria (PCM; 2020) han surgido nuevas formas de trabajo a distancia, incluido el teletrabajo, que anteriormente era una modalidad de empleo regulado por el estado que se podía

utilizar (más no era usual); estas medidas fueron reguladas por el Congreso de la República en el 2022 con la Ley N.º 31572 e implementadas de manera urgente mediante el Decreto de Urgencia 026-2020, a través de la cual se instituyó el trabajo remoto como una alternativa a la situación de pandemia que se extendió en el país.

La resolución viceministerial 088-2020-MINEDU, que establece las disposiciones para desarrollar el trabajo remoto desde casa de los profesores para asegurar el desarrollo de los servicios educativos en las instituciones públicas y programas de respuesta al COVID-19, también establecía las prestaciones y responsabilidades de los servicios no presenciales.

En ese sentido, el gobierno peruano dispuso orientaciones que permitieran desarrollar el año académico, entre otras disposiciones, se implementó la estrategia denominada Aprendo en Casa, la cual consistía de un servicio de comunicación transmitido mediante señal abierta, por radio, televisión e internet dirigido a los estudiantes de las diferentes modalidades de educación, teniendo como prioridad a los estudiantes de zonas rurales y remotas del país, esto con la finalidad de complementar las lecciones que deberían dar los docentes, pero ahora mediante la enseñanza remota.

Este tipo de enseñanza y las dinámicas de organización, comunicación, dirección y demás aspectos relevantes de la cotidianidad laboral fueron truncadas y conllevaron a problemas para los padres de familia, alumnos e incluso para los mismos docentes, quienes en muchos casos no estuvieron preparados para asumir tal reto, es así que a la fecha, en relación al método de enseñanza virtual, tanto desde la plataforma con herramientas Tics, así como la estrategia Aprendo en Casa, muchas familias no han contado con las herramientas necesarias para la actividad, como el contar con equipos de cómputo adecuados, acceso a internet, un espacio mínimo y adecuado en casa para desarrollar la labor, la distorsión de los horarios de trabajo, la remisión exagerada de reportes de cumplimiento, indicaciones u ordenes en muchos casos contradictorias y un sentido de desorden de la labor docente percibido por los docentes, especialmente de zonas rurales.

Todos estos aspectos afectaron a los docentes del país y de manera muy especial a los de zonas rurales, donde el alcance de la tecnología no se encuentra tan desarrollado como en las ciudades. En razón a lo que se mencionó, la situación problemática que sustenta esta investigación se centra en las situaciones que se deben abordar y progresivamente superar, como, por ejemplo: la resistencia a los diferentes cambios en los lineamientos que hace el Ministerio de Educación, la indiferencia, la incomodidad y malestar de la forma en que la supervisión, el monitoreo y la toma de decisiones han afectado a los docentes.

1.2 Formulación del problema

¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba?

1.2.1 Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona el sentido de autorrealización durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba?
- ¿De qué manera se relaciona el involucramiento laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba?
- ¿De qué manera se relaciona la supervisión durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba?
- ¿De qué manera se relaciona la comunicación laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba?
- ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la correlación entre la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Determinar la correlación del sentido de autorrealización durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
2. Determinar la correlación del involucramiento laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba
3. Determinar la correlación de la supervisión durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
4. Determinar la correlación de la comunicación laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
5. Determinar la correlación de las condiciones laborales durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba

1.4 Justificación y relevancia

La presente investigación responde a la necesidad de identificar con objetividad la satisfacción laboral de los docentes de una red educativa en Acobamba durante el periodo de confinamiento de la pandemia Covid – 19 y como este se relaciona con el desempeño docente; Dada cuenta de las medidas que se tomaron y afectaron todas las dimensiones de la cotidianidad a nivel mundial.

Justificación teórica

Haber desarrollado ésta investigación contribuye a ampliar con elementos del contexto huancavelicano el marco de conocimientos y de evidencias empíricas sobre la relación entre el desempeño docente en la calidad del servicio educativo, con evidencias que permitan establecer esta relación. El marco teórico y las conclusiones que se plantearán, servirán a la plana directiva y a la plana docente facilitando más posibilidades de organizar los elementos que guíen el quehacer educativo e incorporar mecanismos que tiendan a mejorar el desempeño docente y por ende la calidad educativa. En tal sentido, es una contribución para ampliar el estado del arte.

Justificación práctica

En términos prácticos la ejecución del presente estudio tiene trascendencia para quienes toman decisiones en el sector educativo (directores, subdirectores, Directores de UGEL, Direcciones de la DREH, entre otros), porque tendrán a disposición información que refleja la situación del desempeño profesoral y la calidad en la prestación de servicios formativos, consultados directamente a los docentes de una zona rural del Ande peruano y permitirá tomar decisiones en función a evidencias reales que permitan una mejora continua de la calidad educativa.

Justificación metodológica

La investigación de carácter pedagógico resulta imperativa diseñar y adoptar instrumentos para el acopio de información que resulte válida y además confiable. Por lo tanto, los instrumentos que aquí empleados fueron validados en una prueba piloto para determinar su confiabilidad y; para la validez, por parte de juicio experto. Así mismo, los estadísticos y sus procedimientos serán analizados y discutidos, permitiendo fortalecer la capacidad de análisis y toma de decisiones (en este caso, conclusiones) a emplearse en posteriores abordajes de las variables para investigar.

Relevancia

Desarrollar esta investigación tuvo como punto de partida las dimensiones del Marco de Buen Desempeño que han sido establecidos por parte del Ministerio de Educación del Perú donde se indican de manera puntual los elementos fundamentales para medir como se desarrolla el ejercicio docente diariamente en los salones de clases, en la escuela y en la comunidad. La aplicación de este enfoque ampliará la información de las evaluaciones periódicas que hace el Ministerio de Educación en cuanto a desempeño directivo y desempeño docente.

1.5 Limitaciones

Creswell (2014) y Babbie (2020) plantean que mencionar las limitaciones de un estudio es una práctica esencial en la investigación científica porque aporta transparencia, credibilidad y contextualización a los hallazgos. A continuación, se presentan las principales limitaciones del estudio:

i. Tamaño y representatividad de la muestra

Emplear una muestra siempre implica una posible limitación en cuanto a su representatividad. En este caso, se trató exclusivamente de docentes de una red educativa, sin diferenciar entre instituciones de zonas rurales (alejadas) y periurbanas (cercanas), donde los factores contextuales podrían influir en las respuestas. Por ello, se debe tomar con precaución la generalización de los resultados a nivel nacional.

ii. Contexto temporal

El estudio se realizó durante la pandemia de COVID-19, un período excepcional que afectó tanto la satisfacción laboral como el desempeño docente, debido a condiciones laborales atípicas, como la virtualidad y el estrés asociado. Por lo tanto, los resultados reflejan las realidades de ese contexto y servirían principalmente para contrastar las variables entre la realidad de la pandemia y condiciones normales.

iii. Diseño correlacional

Es necesario precisar que el diseño del estudio fue correlacional, lo que significa que se buscó establecer una asociación entre las variables de

estudios mas no una relación de causa efecto. Por ello, se puede afirmar que a una mayor satisfacción laboral corresponde un mejor desempeño docente, ya que la relación es directa entre las variables.

iv. **Posible sesgo en la autoevaluación**

Dado que los docentes evaluaron tanto su satisfacción laboral como su desempeño docente, los resultados podrían estar influenciados por sesgos de deseabilidad social o percepciones personales, lo cual podría restar objetividad a los datos obtenidos.

v. **Comparación limitada con estudios previos**

Aunque se incluyen referencias a investigaciones similares, no se identificaron estudios locales que analizaran estas variables desde el mismo enfoque pedagógico. Esta falta de comparación directa limita la validación externa del estudio y restringe una contextualización más amplia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

La construcción de los antecedentes de la presente investigación será a partir de investigaciones relacionadas a los temas desempeño docente y calidad del servicio educativo, para lo cual se incorporan al presente documento una revisión de investigaciones de nivel internacional, nivel nacional y a nivel local (ámbito de Huancavelica) en ese marco de referencia, permita la contrastación de las hipótesis y su contribución a ampliar el estado del arte del tema de estudio.

2.1.1 Antecedentes a nivel internacional

Franco, López & Arango (2020). *La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional*. El objetivo es identificar la relación entre la satisfacción del docente y factores como el salario, el crecimiento personal, el ambiente laboral, el valor intrínseco y el reconocimiento social. Para hacer esto, se utilizó la metodología de ecuaciones estructurales, donde tanto el modelo de medición (relación ítems-constructo) como el modelo estructural (relación entre constructos) fueron evaluados. En total, se recolectaron 484 cuestionarios de docentes de educación secundaria en nueve ciudades diferentes de nuestro país. El principal hallazgo del estudio fue que factores como el salario, el valor intrínseco y el reconocimiento social tienen una correlación positiva con la satisfacción del docente en el desempeño de su labor.

Fontal (2020). *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá DC*. Este estudio tuvo como objetivo verificar la correlación entre la ruptura del contrato psicológico y la satisfacción laboral con el desempeño en el trabajo de los docentes de una institución de educación superior en la ciudad de Bogotá. La metodología fue de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, considerando una muestra censal de 65 docentes a quienes se les aplicaron el interrogatorio de satisfacción en el trabajo y cuestionario de autoevaluación del desempeño. Los resultados muestran que se establece una relación significativa positiva e inversa significativa tanto a nivel 0,01 como 0,05 (bilateral) , entre los factores del Instrumento de Violación del Contrato Psicológico (IVCPS) y los factores del Instrumento de Satisfacción Laboral (ISL). Se concluye que existen relaciones significativas entre las variables de Ruptura del Contrato Psicológico, Satisfacción y Desempeño laboral.

Torres (2017) en su investigación: *Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria*, presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad de Sevilla. Esta investigación tuvo como objetivo analizar y evaluar la calidad de una serie de indicadores de educación desde el punto de vista del docente en sus funciones educativas para así facilitar las propuestas para las mejoras que superen las deficiencias en el intento de alcanzar la excelencia en la educación. La población fue de 25,751 docentes de Educación Primaria en Andalucía, seleccionando un muestreo no aleatorio por cuotas, la muestra resulto en 379 personas. Concluyó que existe calidad al aplicar los indicadores educacionales desde la forma de pensar del docente en su labor educacional para proponer mejoras que den solución a las actuales deficiencias para lograr la excelencia educativa.

2.1.2 Antecedentes a nivel nacional

Enríquez (2023) publicó: *Satisfacción laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2022*. Tiene como objetivo determinar si se correlacionan la satisfacción laboral y el desenvolvimiento de

los docentes de una institución educativa de carácter estatal. La metodología fue de tipo básica, con nivel de índole correlacional, un diseño que no buscó experimentar, aplicando encuestas para medir cada una de las variables planteadas. La revisión de los resultados da cuenta que el 63.3% de docentes reflejan una satisfacción laboral alta, por otra parte, el 33.3% indican que el nivel de satisfacción es medio, y solo un 3.3% evidencian un nivel de satisfacción baja; En lo que respecta al desempeño docente, el 78.3% denota que su performance es bueno, de lejos se encuentra un 20% que determinó un nivel regular, y finalmente, el 1.7% de los docentes evidencian un performance malo. Esto permite concluir que ambas variables guardan una correlación que es directa y además es positiva dado un Rho de Spearman = 0,703 alta, con p valor < 0,05. Se concluye que hay suficientes datos que permiten afirmar a medida que aumenta la satisfacción en el trabajo, se incrementa el desempeño del profesorado en la institución educativa.

Pereyra & Vásquez (2022) publicaron: *Satisfacción con la vida y desempeño laboral en docentes de la Provincia de Ucayali.* El objetivo fue: verificar si se da un grado de influencia de la satisfacción con la vida en el desempeño laboral del profesorado de la región mediante una investigación no experimental, explicativa y transversal, la cual ha considerado muestralmente a 251 docentes de la provincia que desarrollaron el Cuestionario de Desenvolvimiento Laboral Individual (IWPQ) y la Escala con Satisfacción con la vida (SWLS). Los resultados muestran el coeficiente de regresión de un nivel adecuado (p<.027). Por lo cual se concluyó que se ha encontrado importante significación entre las dimensiones del desempeño laboral y la satisfacción con la vida de los docentes.

Álamo (2021) publicó: *Desempeño docente y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2018* El objetivo propuesto fue determinar cómo se relaciona el desempeño de los docentes con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar. El método fue de una investigación cuantitativa, de tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional, y

diseño no experimental, se consideró una muestra censal de 55 docentes, a quienes se les aplicó dos instrumentos (para medir cada uno, una variable). Los resultados muestran de manera empírica que el 86.6% concuerda con los requerimientos de los indicadores de cada una de las dimensiones propuestas en el instrumento, corroborado mediante la prueba de Chi cuadrado. Se concluyó que el desempeño docente se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes.

Espíritu (2020) publicó: *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo.* Tiene como objetivo: determinar la relación que existiese entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios de nivel secundaria de la Provincia en el 2019. Aplicando un tipo de investigación no experimental con diseño correlacional, de corte transversal, con una muestra de 103 docentes. La satisfacción se midió con el instrumento de Palma (2005) y para el compromiso organizacional con el instrumento de Meyer y Allen (1997) el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0.564, con una significancia de 0,000 aceptando la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación positiva moderada entre las variables propuestas.

Cabrera (2020) publicó: *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana.* El objetivo fue comparar el nivel de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima metropolitana. En el ámbito metodológico la investigación es de tipo básico, alcance descriptivo comparativo y diseño no experimental, se consideró una muestra censal de 120 docentes, obteniendo como resultados que: El 13% de la muestra de la Institución Educativa Gran Amauta Mariátegui presentó bajo nivel de satisfacción, y el 86.70 % presentó nivel regular; El 10% de docentes de la Institución Educativa Manuel Scorza presentó niveles regulares de satisfacción y el 90 % de docente alto nivel de satisfacción.

Vergara (2019) publicó: *Desempeño docente y bienestar laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo – 2017,*

cuyo objetivo fue concretar de qué manera el desempeño docente se relaciona con el bienestar laboral de los profesores de nivel secundaria de la institución educativa Pedro Ruiz Gallo. El método de investigación fue básico, descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Se tomó como muestra la misma población de 52 docentes a quienes se les aplicó una encuesta por cada variable La contratación mediante Chi al cuadrado. Se logró concluir que el desempeño del profesorado está relacionado positivamente con la satisfacción laboral de los participantes del estudio.

Charalla (2020) con la investigación: *Marco del Buen Desempeño Docente y Calidad del Servicio Educativo en la Institución Educativa N° 501410 "César Vallejo" de Alto Shimaa, Kepashiato, La Convención, Cusco***,** tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el Marco del Buen Desempeño Docente y la calidad del servicio educativo en la Institución en mención desde la percepción que tienen los padres de estudiantes. Se trato de un estudio básico, sin someter a experimentación y buscando establecer la correlacional entre variables; por lo cual, se aplicó dos cuestionarios a una misma muestra de 32 padres (una para medir el Buen Desempeño Docente y la otra para medir el grado de calidad que presenta los servicios formativos). La aplicación del Chi Cuadrado permitió observar un alto grado de correlación entre las variables consultada a los padres de familia.

2.1.3 Antecedentes a nivel local

Chicmana (2018) presentó la tesis: *Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de Instituciones Educativas del Distrito Daniel Hernández Tayacaja Huancavelica* y tuvo como objetivo: determinar la relación que existe entre el liderazgo de los directores y la satisfacción laboral de docentes de instituciones educativas del distrito en mención. Se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo, con una tipología básica, de alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental, considerando una muestra de 63 docentes extraída de una población de 185 profesionales, a quienes se les aplicó una escala de liderazgo organizacional y una escala de satisfacción laboral. Los resultados de los datos muestran que el tipo de

liderazgo con mayor frecuencia en los directores, corresponde al liderazgo racional y se ha corroborado hipótesis con un valor Rho = 0,753. Concluyendo que hay correlación positiva alta entre liderazgo y satisfacción laboral.

Rojas (2020) publicó: *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Técnica" Tupac Amaru" del distrito de Chilca – Huancayo,* con el objetivo de determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los docentes en mención. El tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. A una muestra de 30 docentes se les aplicó dos cuestionarios que fueron validados; una vez procesados los datos y estimada la correlación se encontró que: el Rho Spearman = 0.287, con significancia α = 0.05. Lo que permitió concluir que NO existe una correlación directa significativa entre motivación y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa.

Saravia & Neyra (2020) publicaron la tesis: *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica* y tuvo como objetivo: determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. Metodológicamente se trató de un estudio de tipo básico y nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental; considerando una muestra de 63 docentes nombrados de nivel secundaria, a quienes se les aplicaron el cuestionario Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de desempeño laboral. El cálculo del p – valor fue menor a 0,000. Por lo cual se concluyó que el Síndrome de Burnout se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral en términos genéricos se define como la actitud general de una persona hacia su trabajo. En este espacio laboral, se desarrollan

diversas actividades como comunicación, articulación, cumplimiento de normas, logro de objetivos, adecuación a condiciones físicas laborales, el reconocimiento de la labor desarrollada y una infinidad de aspectos que de una u otra manera inciden en que el colaborador se sienta satisfecho en una organización.

No obstante, al coincidir muchas dimensiones, la satisfacción laboral podría comprenderse como el resultado del equilibrio entre las aspiraciones de las personas y los objetivos de la organización. Dicha afirmación tiene sustento en una idea subyacente: el comportamiento organizacional, el cual se ha desarrollado de acuerdo a un marco teórico que se ha ido construyendo a lo largo de los años.

Seguidamente se consideran a los autores que sintetizan estas teorías en el enfoque teórico de la gestión de recursos humanos y haremos un acercamiento a los autores que han enfocado el comportamiento organizacional desde la perspectiva del comportamiento individual en la organización y viceversa; considerando a Hertzberg, Likert y Maslow.

El comportamiento organizacional

Robbins & Judge (2013) plantean que el comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, este conocimiento adquirido se aplicará para mejorar la efectividad en las organizaciones. Como se mencionó, el estudio del comportamiento organizacional al considerar individuo, grupos y estructura, es de esperar que se enfoque en los puestos de trabajo, el ausentismo, la rotación de personal, la productividad, el desempeño humano, la remuneración, la gerencia y un largo etcétera.

Por otra parte, Chiavenato (2009) coincide con Robbis y Judge y demás autores en que las dimensiones de estudio del comportamiento organizacional giran en torno a los individuos, los grupos y la estructura de la organización, enunciándolos como variables independientes de análisis: i. Las variables a nivel de sistema organizacional: son aquellas que encontramos en la organización

como un todo (la cultura organizacional, los procesos de trabajo, la estructura, las jerarquías, las políticas, etc.); ii. Las variables a nivel grupal: son aquellas que se observan en el comportamiento del grupo, es decir, cuando las personas trabajan en equipos, aquí el comportamiento en el grupo es diferente a como sería de manera individual y; iii. Las variables a nivel individual: son aquellas que se derivan de las características inherentes a las personas que trabajan en la organización: personalidad, historia de vida, grado de estudios, competencias, habilidades, valores, etecétera.

2.2.1.1 Teorías en que enmarcó el análisis de la satisfacción laboral

a. Teoría de los dos factores de Herzberg

Cuando Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959) publicaron su primer estudio, formalmente se denominó la teoría de motivación – higiene; el cual fue una síntesis del análisis del relato de una experiencia de trabajo excepcionalmente buena, y otra, excepcionalmente mala a un grupo de profesionales. Una vez analizado el contenido de las historias, se encontró que incidía en el estado psicológico la tarea en sí, la sensación de logro, la responsabilidad y el reconocimiento.

Mientras que aspectos como: el pago, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y las políticas de la organización fueron la principal fuente experiencias negativas. Producto del análisis de los resultados, propone la existencia de dos factores: los factores de higiene y los factores motivadores:

Factores de higiene.

Se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo, por lo tanto, son aspectos que está fuera del control de las personas y de hecho está definidos tácita o implícitamente por la organización (entiéndase organización por empresa). Dentro de estos factores encontramos: el sueldo, los beneficios

sociales, tipo de jefatura, la supervisión, las condiciones físicas y del ambiente en que se desarrolla el trabajo. (Manso, 2012).

Factores motivacionales.

*T*ambién conocidos como factores intrínsecos, están relacionados con el contenido del cargo y la naturaleza de la labor a ejecutar por la persona. Estos factores se encuentran bajo el control del individuo pues están relacionados con sus capacidades y habilidades. En este sentido, se involucran sentimientos orientados al crecimiento individual, al reconocimiento profesional a la autorrealización. El rompimiento con el enfoque anterior a orientado a la eficiencia económica, (el enfoque industrial), eliminaban el interés por la superación y la creatividad individual. (Manso, 2012). Queda en evidencia que estos factores tampoco están en total control de la estructura organizacional. Cuando los factores motivacionales son óptimos, se genera la satisfacción laboral. No obstante, cuando estos son factores (higiénicos y motivacionales) se conjugan emerge la insatisfacción laboral.

b. Teoría del clima organizacional de Likert

Ramos (2012) plantea que Rensis Likert, coincide con Herzberg en que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben (factores higiénicos) y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores (factores motivacionales). La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre estará en función de la percepción que tiene de ésta.

En este orden de ideas, Likert (1961) considera a la administración un proceso relativo, en el cual no existen normas y principios universales válidos para todas las circunstancias y situaciones. La administración nunca es igual en todas las organizaciones y puede asumir características diferentes, dependiendo de las condiciones internas y externas existentes. Para lo cual propone una clasificación de sistemas de administración, dando lugar a cuatro sistemas organizacionales: i. autoritario coercitivo; ii. Autoritario benevolente; iii.

consultivo y iv. participativo. (Ramos, 2012) Y estos sistemas está transversalizados por cuatro variables: i. proceso decisorio, ii. sistema de comunicación, iii. relación interpersonal y iv. sistema de recompensas y sanciones.

Likert, citado por (Chiavenato, 2009) establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima:

Variables Causales

Definidas como variables independientes que se orientan a darle sentido a la organización para evolucionar y obtener resultados. Estas variables causales se distinguen por dos rasgos esenciales: 1. Pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la administración que pueden también agregar nuevos componentes. 2. Son variables independientes (de causa y efecto). En otras palabras, si éstas se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables; si estas permanecen sin cambios, no sufren generalmente la influencia de las otras variables (Ramos, 2012).

Variables Intermedias

Estas variables están orientadas a calibrar el estado interno de la organización, permitiendo reflejar aspectos como: la motivación, el rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones. Donde estos aspectos son los que sustentan los procesos de interacción organizacional (Ramos, 2012).

Variables Finales:

Estas surgen como resultado de los efectos conjuntos de las variables causales y de las variables intermedias reflejando los resultados obtenidos por la organización, como, por ejemplo: la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas, en resumen, la eficacia organizacional.

Chiavenato (2009) sintetiza de Likert que la combinación de estas variables y sistemas no tiene límites definidos entre sí. Por ejemplo: una organización puede clasificarse como sistema 2 en el proceso decisorio y 3 en

el sistema de recompensas; o una empresa en el área de producción predomina el sistema 1, mientras que en otras unidades de la misma empresa predomina el sistema 4. A continuación se ha estructurado de la siguiente manera:

Tabla 1 *Los cuatro sistemas administrativos según Likert*

Variables	Clima Autoritario-explotador	Clima Autoritario-paternalista	Clima Participativo-consultivo	Clima de Participación en grupos
Proceso decisorio	Totalmente centralizado en la cima de la organización.	Centralizado en la cima, pero permite alguna delegación rutinaria.	Consulta a los niveles inferiores, permitiendo participación y delegación.	Totalmente descentralizado. La cima define políticas y controla resultados.
Sistema de comunicaciones	Solamente comunicaciones verticales y descendentes.	Relativamente precario, prevaleciendo comunicaciones ascendentes.	La cima busca facilitar el flujo en sentido vertical descendente-ascendentes.	Sistemas de comunicación deben ser eficientes y son fundamentales.
Relaciones interpersonales	Provocan desconfianza, organización informal es vetada y se considera perjudicial	Son toleradas con condescendencia. Organización informal es incipiente y considerada una amenaza.	Cierta confianza en las personas y en las relaciones. La cima facilita la organización informal.	Trabajo en equipo, formación de grupos, confianza, participación e involucramiento intensos.
Sistema de recompensas y sanciones	Uso de sanciones y medidas disciplinarias. Obediencia estricta a los	Uso de sanciones y medidas disciplinarias, pero con menores arbitrariedades.	Uso de recompensas materiales y recompensas sociales; raramente	Uso de recompensas sociales, materiales y salariales. Son raras las sanciones y

	reglamentos internos.	Recompensas salariales y raramente sociales.	sanciones o castigos.	cuando se dan, son definidas por el equipo.

Nota: Chiavenato (2009)

c. Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Esta teoría Maslow (1954) postula que la motivación de las personas depende de la satisfacción de cinco tipos de necesidades: i. fisiológicas, ii. de seguridad, iii. de afecto, iv. de estima y v. de autorrealización. Estas necesidades se satisfacen en un orden jerárquico; debido que en tanto la primera necesidad no se ha satisfecho, difícilmente el ser humano puede aspirar a la segunda y así sucesivamente, por lo tanto, tiene el poder de motivar la conducta (Chiavenato; 2009).

Maslow (1954) postula que para lograr la motivación del personal será necesario que la organización proporcione las condiciones para satisfacer estas necesidades a través de su trabajo. La jerarquía de necesidades está soportada en cuatro necesidades fundamentales y una de relevancia cuyo propósito es satisfacer al ser humano de acuerdo a un orden. Dentro de las necesidades básica se encuentran:

1. **Fisiológicas**: Son inherentes a la naturaleza del ser humano e inapelables para la supervivencia; tales como: alimentase, tener cobijo, acceder a vestimenta, que son satisfechas al acceder a un ingreso económico. Por lo tanto, satisfacer esta necesidad es de carácter cíclico. (Maslow; 1954)
2. **Seguridad:** Este otro pilar tiene que ver con la necesidad de no amedrentarse ante situaciones del medio; incluye principalmente, una estabilidad en el empleo o en el ingreso económico, además, de un ambiente laboral que no afecte negativamente el estado emocional: acceso a una pensión, salud, seguros de vida, higiene y seguridad entre otras. Al igual que la anterior, satisfacer esta necesidad es de carácter cíclico. (Maslow; 1954)

3. **Sociales o pertenencia**: Este se refiere a la necesidad desarrollar afectos con otras congéneres. Se satisfacen mediante el establecimiento de condiciones que faciliten la interacción y cooperación entre los grupos, por ejemplo: desarrollo de equipos, actividades culturales, deportivas y recreativas. (Maslow; 1954)
4. **Estima o reconocimiento:** Implica de ser visto positivamente por las demás personas y sobre todo, por sí mismo; se sitúa en la aspiración de ser reconocido por su trayectoria y el despliegue de capacidades y potencial a largo plazo. Esta se logra mediante el diseño de sistemas de recompensa y premios que proporcionen reconocimiento orgullo y dignidad a las personas que desempeñan una labor. (Maslow; 1954)

Finalmente se llega a la necesidad de crecimiento.

5. **Autorrealización**. Esta debe surgir apenas se satisfagan las necesidades básicas. Se refieren al deseo de todo ser humano de realizarse a través del desarrollo de sus potencialidades. Esta necesidad es permanente y no se satisface nunca por completo, ya que cuanto mayor es la satisfacción que obtienen las personas más aumenta la necesidad de seguir autorrealizándose; se obtiene cuando se encuentra un sentido de vida en el trabajo. (Maslow; 1954)

2.2.1.2 Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Las dimensiones e indicadores que se plantean a continuación se justifican en teorías como la de Herzberg (1959), que diferencia entre factores higiénicos y motivacionales, destacando la importancia del contenido del trabajo y las condiciones externas; la de Maslow (1954) que enfatiza la jerarquía de necesidades, incluyendo autorrealización, reconocimiento y condiciones básicas y la de Likert (1961) que resalta el impacto de la comunicación, las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la percepción de satisfacción laboral.

a. Sentido de autorrealización

Esta dimensión refleja el nivel en que los colaboradores perciben que su trabajo les permite crecer personal y profesionalmente, sentirse comprometidos con sus labores y contar con respaldo organizacional, se consideró medir:

i. Aprender y desarrollarse: Según Herzberg (1959), el aprendizaje y desarrollo son factores motivacionales intrínsecos que promueven la satisfacción laboral.
ii. Compromiso con la labor: En la teoría de Maslow (1954), la autorrealización está ligada al compromiso personal con actividades que estimulan el potencial humano.
iii. Respaldo a la labor: Likert (1961) destaca que un entorno organizacional participativo fomenta la percepción de apoyo y confianza, esenciales para la autorrealización.

b. Involucramiento laboral

Con esta dimensión se evaluó la percepción del personal sobre su integración con las actividades organizacionales, incluyendo la satisfacción con las tareas y la claridad de los procedimientos, siendo medido:

i. Promoción de capacitación para cumplir la labor: Herzberg (1959) considera la capacitación como un factor motivador que impacta directamente en la percepción positiva del trabajo.
ii. Satisfacción con la labor: Maslow (1954) y Herzberg (1959) coinciden en que un trabajo significativo y satisfactorio impulsa la motivación y la autorrealización.
iii. Procedimientos claramente definidos: Likert (1961) identifica que un sistema de comunicación claro y procedimientos bien estructurados mejoran la percepción del entorno laboral.
iv. La labor es estimulante: Según Maslow (1954), el trabajo debe ofrecer oportunidades de creatividad y desafío para satisfacer la necesidad de autorrealización.

c. Supervisión

Esta dimensión evaluó la calidad de la supervisión, incluyendo su orientación al desarrollo, la comunicación efectiva con los supervisores y el nivel de autonomía percibido; midiendo aspectos como:

i. Evaluación de la labor orientada a la mejora: Herzberg subraya que la supervisión orientada al crecimiento es clave para evitar la insatisfacción.
ii. Escucha activa por parte del jefe inmediato: Likert resalta que la comunicación efectiva entre supervisores y colaboradores fomenta un clima laboral positivo.
iii. Autonomía en la toma de decisiones: Maslow considera que la autonomía es crucial para satisfacer la necesidad de autorrealización, permitiendo a los colaboradores sentirse valorados y capaces.

d. Comunicación

Esta dimensión buscó medir cómo la interacción y el intercambio de información entre el personal contribuyen a la percepción de un entorno laboral positivo, para lo cual se consideraron como indciadores:

i. Se valora los altos niveles de desempeño: Maslow y Herzberg destacan el reconocimiento como un factor que refuerza la autoestima y la satisfacción.
ii. Se reciben claramente las indicaciones para el cumplimiento de la labor: Likert enfatiza la importancia de un sistema de comunicación efectivo para la cohesión organizacional.
iii. Existe colaboración entre el personal: Según Chiavenato, la interacción grupal y la cooperación son fundamentales para un comportamiento organizacional armónico.
iv. Se dispone de recursos TIC´s: Likert sugiere que los recursos tecnológicos facilitan el flujo de información y la productividad, mejorando el clima laboral.

e. Condiciones laborales

Esta dimensión examinó las condiciones físicas, sociales y emocionales del entorno laboral, y cómo estas influyen en la percepción de justicia y satisfacción, considerando como indicadores:

i. Se reconocen los logros en el trabajo: Herzberg identifica el reconocimiento como un factor motivacional que contribuye a la satisfacción.
ii. Las condiciones físicas para desempeñar la labor son adecuadas: Según Herzberg, las condiciones higiénicas son esenciales para evitar la insatisfacción laboral.
iii. Existe un trato justo en la empresa: Maslow y Likert coinciden en que la percepción de justicia y equidad fomenta un entorno positivo que satisface necesidades sociales y de estima.

2.2.2 Desempeño docente

Antes de abordar la variable desempeño docente es apremiante considerar la definición de desempeño laboral, al respecto Chiavenato (2007) señala que el desempeño laboral reside en la eficacia de los colaboradores en sus organizaciones; es decir, es el conjunto de comportamientos y de acciones de los colaboradores quienes son fundamentales en el logro de objetivos; asimismo, este desempeño se debe constituir en una fortaleza para la organización.

En este sentido, Chiavenato (2019) va un poco más lejos planteando la calidad de vida en el trabajo (CVT) la cual asimila por un lado las reivindicaciones de los colaboradores en cuanto a su satisfacción laboral; por otro, el interés de las organizaciones en cuanto al efecto potencial que éstos tienen en la productividad y la calidad. Estos aspectos podrían considerarse complejos, dado que, por un lado; las necesidades humanas varían de acuerdo a las características individuales (necesidades, valores, aspiraciones personales, etc.) Por otro lado, los aspectos propios de cada organización (estructura, tecnología, sistemas de premios, políticas internas, normas, etc.) Ibid.

En consecuencia, las personas trabajan en una organización ocupando un puesto. Para las empresas, este constituye la base de la organización de las personas en las tareas organizacionales. Mientras que, para las personas, el puesto es una de las principales fuentes de expectativas y motivación en la organización. El puesto está constituido por todas las actividades que desempeña una persona, que pueden agruparse en un todo unificado y que ocupa una posición formal en el organigrama de la empresa (Chiavenato, 2019). Otros autores como Robbins y Judge (2013) lo definen como una acción positiva realizada por el trabajador y que evalúa aspectos como: productividad, eficiencia, calidad, aptitudes y comportamientos.

Muñoz A. (1990, p. 76) define la satisfacción laboral como "el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con sus expectativas".

Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como "el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas no acordes con sus expectativas".

Autores como Váldes (2000), plantean que los sistemas de oferta educativa en Latinoamérica han dado prioridad a los esfuerzos que mejoren la calidad educativa y esta constancia permitió emerger la variable "desempeño profesional del maestro" como muy influyente y absolutamente determinante, para el logro de un salto cualitativo en la manera en que se realiza la gestión de las escuelas.

En este orden de ideas, la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y objetivos de su realidad, orientados a comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades emocionales, pedagógicas, sentido

de la responsabilidad y la esencia de sus relaciones a nivel interpersonal con alumnos, padres, directivos, docentes y representantes de las instituciones de la comunidad, con la máxima intervención de los participantes. (Reyes, 2006)

2.2.2.1 El marco de buen desempeño docente como base teórica.

El Marco de Buen Desempeño Docente (MINEDU; 2012) define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia exigibles a los docentes del país. Este Marco no se trata de otra cosa que de en un acuerdo de carácter técnico y de carácter social que asume el Estado, los profesores y la sociedad girando alrededor de lograr una serie de competencias a dominar por parte del profesorado en Perú y este se debe dar en una sucesión de etapas durante el ejercicio de su labor docente, lo cual inequívocamente debe contribuir al logro de aprendizajes y competencias por parte del estudiantado.

Los dominios del marco

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes (MINEDU; 2012) En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes.

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Refiere a la planificación del desarrollo pedagógico cuando se elaboran el programa curricular, cada una de las unidades didácticas, así como las fichas de sesiones para el aprendizaje, siempre bajo un enfoque intercultural e incluyente. Por lo cual es necesario tener conocimientos para poder atender características sociales, culturales y cognitivas de cada uno de los estudiantes y sus manifestaciones; así mismo, la experticia sobre los contenidos tanto pedagógicos como disciplinares. Esto implica la pertinente elección de materiales para desarrollar el proceso pedagógico, así como estrategias para enseñar y evaluar el aprendizaje.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este aborda la conducción del proceso durante la enseñanza dentro del marco de un enfoque específico valorando la inclusión y la diversidad social y cultura que se refleja en los estudiantes. De la misma manera, se refiere también a la mediación de lo pedagógico por parte del docente durante el desarrollo de un ambiente que promueva el aprendizaje, el abordaje de contenidos, la constante motivación del estudiante. En la medida que son desarrolladas diversas estrategias metodológicas y evaluativas, así como el empleo idóneo de los recursos didácticos diseñados y preparados por los docentes y que resulten pertinentes a la transmisión y desarrollo de contenidos. Incluye la diversidad y disponibilidad de criterio o enfoques para estimular el logro y asumir desafíos para aprender, así como los aspectos más relevantes del proceso de enseñanza que deben ser mejorados.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Esta dimensión comprende la participación en la gestión adecuada de la institución educativa desde una perspectiva absolutamente participativa que configure la comunidad enfocada a aprender permanentemente. De la misma manera, este dominio se refiere la comunicación que esta sea efectiva y abierta con la totalidad de miembros de la comunidad de aprendizaje en torno a los estudiantes. La participación en la elaboración, la ejecución oportuna y la evaluación adecuada del proyecto educacional de la escuela, así como la formación de un ambiente institucional favorable a la comunicación abierta y el aprendizaje constante. Finalmente, es imprescindible que se mantenga en alto la valoración y sobre todo, el respeto a las diferencias socio económicas y culturales de la comunidad, para lograr corresponsabilidad del entorno familiar con el logro de aprendizajes del estudiante.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Este dominio aborda el desarrollo de procesos y de las prácticas que van caracterizar la forma en que se imparte la educación y como se articula con la

capacidad de crecimiento profesional de los docentes. Este dominio refiere sobre la necesidad de una reflexión de carácter sistemático sobre la forma en que ejerce la práctica pedagógica, la práctica de los colegas, el trabajo en articulado entorno a equipos, la colaboración, comunicación y articulación sinérgica con sus pares, así como la participación en cualquier actividad que potencie el desarrollo del ámbito profesional de los docentes. Finalmente, refiere a la responsabilidad absoluta sobre los procesos y los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje, y de un manejo eficiente de la dinámica para diseñar e implementar políticas educativas que vienen del ámbito nacional y regional que inciden en la institución educativa.

2.2.2.2 Dimensiones del desempeño docente

Para el caso de las dimensiones de la variable desempeño docente, se emplearon los mismos cuatro dominios del marco de buen desempeño docente (Ministerio de Educación, 2012) y se determinaron indicadores para su medición.

a. Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio aborda la capacidad del docente para planificar el proceso pedagógico considerando las características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes. Incluye la elaboración de programas curriculares, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje bajo un enfoque intercultural e inclusivo. Para lo cual se propusieron los siguientes indicadores: i. Demuestra conocimientos actualizados; ii. Elabora la programación curricular y ; iii. Diseña creativamente procesos pedagógicos.

b. Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio se centra en la conducción del proceso pedagógico, destacando la mediación del aprendizaje mediante estrategias inclusivas, motivadoras y evaluativas. Valora cómo el docente utiliza recursos y metodologías pertinentes al contexto sociocultural de los estudiantes;

proponiéndose los siguientes indicadores para su medición: i. Promueve estrategias inclusivas y colaborativas; ii. Utiliza recursos didácticos adecuados y; iii. Fomenta un ambiente motivador y seguro.

c. Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Esta dimensión buscó evaluar la integración del docente en la gestión institucional, destacando su capacidad para trabajar en equipo, participar en proyectos educativos, fomentar la comunicación abierta con la comunidad y valorar las diferencias culturales y socioeconómicas. Para lo cual se propusieron los siguientes indicadores: i. Interactúa con sus pares y; ii. Propicia el trabajo en equipo.

d. Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Esta dimensión se enfoca en la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica y el crecimiento profesional, evaluando la responsabilidad del docente en los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como su articulación con políticas educativas, considerando los siguientes indicadores: i. Participa en la generación de políticas educativas y; ii. Actúa de acuerdo a los principios éticos.

2.3 Definición de términos

- **Ambiente Físico**: condición, ánimo o sentimiento que predomina en un grupo humano. (Chiavenato; 2009)
- **Ambiente Social:** Entorno como se encuentra el sector de la sociedad exterior al trabajo en el que se ubica el trabajador. (Maslow; 1954)
- **Ambiente**: Medio en el cual se hallan las personas, animales o cosas. (Maslow; 1954)
- **Beneficio**: Todo aquello que favorece al trabajador en virtud de una labor que desempeña. (Chiavenato; 2007)

- **Calidad educativa.** Nivel óptimo de formación que debieran alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida. (MINEDU; 2012)
- **Condiciones laborales:** Es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. (Palma; 2005)
- **Desempeño docente**: Es la forma de ejercicio de la función docente que de manera personal y profesional debe asumir todo profesor en un contexto escolar y sociocultural del cual forma parte resaltando constantemente su disposición personal. (MINEDU; 2012)
- **Desempeño:** Se define como el comportamiento real de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones. (Palma; 2005)
- **Estándar de calidad:** precisa las expectativas respecto a la gestión educativa esperada. (MINEDU; 2012)
- **Evaluación de desempeño:** El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una sociedad. (Palma; 2005)
- **Factor de calidad:** Se entiende por factor a la variable o grupo de variables relacionado a la gestión educativa de la institución, que incide en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos factores han sido identificados a partir del recojo de percepciones sobre calidad educativa. (MINEDU; 2012)
- **Formación docente:** Proceso que permite la preparación del docente para asumir la docencia; Se concibe como la acción que impulsa el desarrollo profesional magisterial basado en el aprendizaje y que es constante en el desenvolvimiento profesional. (MINEDU; 2012)
- **Indicadores:** Son acciones observables y susceptibles de ser medidas que permiten determinar el nivel de cumplimiento de los estándares establecidos. Estos tres componentes se encuentran relacionados entre sí: los estándares se elaboran en función de los factores y los indicadores se elaboran en función de los estándares. (Robbins & Judge; 2013)

- **Supervisión:** Vigilancia frente a la realización de una actividad determinada por parte de una persona con autoridad para ello. (Palma; 2005)
- **Trabajo conjunto con las familias y la comunidad:** Este es el factor 3, que corresponde a acciones de cooperación con la familia y la comunidad, para dar soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalecer la identidad y compromiso de los estudiantes con el desarrollo de su comunidad. (MINEDU; 2012)

2.4 Formulación de hipótesis

Existe correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.

2.4.1 Hipótesis específicas

- El sentido de autorrealización durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba
- El involucramiento laboral durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba
- La supervisión durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba
- La comunicación laboral durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de forma positiva y significativa con en el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba
- Las condiciones laborales durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.

2.5 Identificación de variables

Variable 1, Satisfacción laboral: Es el conjunto de factores que determinan el nivel de satisfacción laboral a través de un cuestionario de 49 preguntas basados en 5 dimensiones. Se medirá con una adaptación del cuestionario de percepción de la calidad del servicio educativo adaptado por la autora en función al factor 3.

Dimensiones

- Sentido de autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Variable 2, Desempeño docente: El desempeño docente incluye las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad.

Dimensiones

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad e identidad

2.6 Definición operativa de variables e indicadores

Tabla 2 *Operacionalización de variable desempeño docente*

Variable 1	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	
Satisfacción laboral	De acuerdo con Palma (2004), la satisfacción laboral es el reflejo de la actitud del trabajador y que está sujeta a resultados según el sentido de identidad, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales, aspectos que se medirán con una encuesta que contiene una serie de afirmaciones a las cuales el encuestado deberá marca cual es la	Sentido de autorrealización	Aprender y desarrollarse Compromiso con la labor Respaldo a la labor	**Escala** Likert Para comprender frecuencia de ocurrencia: - Nunca - Casi Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre
		Involucramiento laboral	Promoción de capacitación para cumplir la labor Satisfacción con la labor Procedimientos claramente definidos La labor es estimulante	
		Supervisión	Evaluación de la labor orientada a la mejora Escucha activa por parte del jefe inmediato Autonomía en la toma de decisiones	
		Comunicación	Valoración de niveles de desempeño. Claridad en indicaciones para cumplir la labor Colaboración entre el personal Disponibilidad de recursos TIC´s	

	frecuencia de ocurrencia acorde a su percepción.	Condiciones laborales	Reconocimiento de los logros en el trabajo Condiciones físicas son adecuadas Trato justo en la empresa.

Nota. Elaboración propia a partir de las bases teóricas

Tabla 3 *Operacionalización de variable satisfacción laboral*

Variable 2	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño docente	Como recurso orientador de la labor docente establecido en el marco del buen desempeño docente (2014), se medirán las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la gestión articulada con la comunidad y el desarrollo profesional mediante una encuesta con una serie de afirmaciones que el encuestado deberá marcar acorde a con qué frecuencia percibe dicha afirmación.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	• Demuestra conocimientos actualizados • Elabora la programación curricular • Diseña creativamente procesos pedagógicos	Likert Para comprender frecuencia de ocurrencia: - Nunca - Casi Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	• Promueve estrategias inclusivas y colaborativas. • Utiliza recursos didácticos adecuados. • Fomenta un ambiente motivador y seguro	
		Gestión de la escuela articulada a la comunidad	• Interactúa con sus pares • Propicia el trabajo en equipo	

	Desarrollo de la profesionalidad e identidad.	• Participa en la generación de políticas educativas • Actúa de acuerdo a los principios éticos	

Nota. Elaboración propia a partir de las bases teóricas

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación plantea como propósito de establecer si existe relación alguna entre satisfacción laboral y ejercicio docente en una red educativa del Distrito de Paucará, provincia de Acobamba. Autores como Oseda (2018) Hernández, et, al (2018) y Sánchez & Reyes (2017) concuerdan en sus publicaciones que este tipo de investigación se le denomina básica, porque ha sido caracterizada a partir de un marco teórico y se busca ampliar el campo de estudio sobre el tema, pero sin someter a una contrastación de tipo práctico, ni manipularse las variables.

3.2 Nivel de investigación

Hernández et, al (2018) plantea que desarrollar una investigación descriptiva se basa en la especificidad de las propiedades y características relevantes del fenómeno que se aborda y analiza, así como la descripción de tendencias de los sujetos o grupos poblacionales seleccionados; por lo tanto, la presente investigación es concordante con los autores mencionados, dado que inicialmente se describieron las características del clima organizacional y del desempeño docente.

De la misma manera busca establecer la relación entre el clima organizacional y el ejercicio de la docencia; en consecuencia, esta investigación es de alcance correlacional ya que se asociaron variables mediante un patrón

predecible para un grupo o población, tal como Carrasco (2017) denomina a este nivel de investigación: descriptivo correlacional.

3.3 Método de investigación

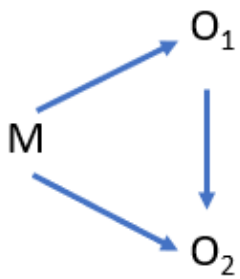
Carrasco (2017) y Sánchez y Reyes (2017) coinciden en diferencias entre método general y la necesidad emplear métodos que sean específicos; El general se refiere a todos pasos que considera el método científico (p. 45) y a los que se apelen durante el desarrollo de las investigaciones; esto significa que se aplican de una u otra manera en toda ciencia.

Los métodos específicos se centran en parte de la realidad, analizando las cualidades y conexiones internas de los hechos sociales o naturales; dentro de estos se encuentra el hipotético deductivo que retomando los planteamientos de Sánchez & Reyes (2017) parten de una hipótesis plausible producto de una inferencia de datos, sean empíricos o leyes generales.

En este método, se llega a la hipótesis mediante procedimientos inductivos (marco teórico, antecedentes, teorías, etc.), que al someter a inferencia estadística se deducen los resultados, razón por la cual autores como Oseda (2018) también le denominan método inductivo – deductivo.

3.4 Diseño de investigación

Esta investigación utiliza un diseño que no busca experimentar, y es de nivel descriptivo - correlacional y transversal; además, no experimental, dado que no se manipularon las variables; descriptivo, dado que se limitó a observar los fenómenos en su ambiente natural y correlacional dado que buscó determinar la relación o asociación entre las variables de estudio Baptista et, al (2018) el diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

M = Toma de muestra de estudio

O1 = Variable 1: Satisfacción laboral

O2 = Variable 2: Desempeño docente

r = Relación entre cada una de las variables que considera el estudio.

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

Se le denomina población al conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones Hernández et, al (2018) y estas deben considerar criterios de contenido, de lugar y de tiempo. En consecuencia, la población se compone por la totalidad de docentes de los tres niveles educativos que conforman la Red Educativa Paucará de Acobamba; de acuerdo con información proporcionada por la UGEL Acobamba suman 60 docentes.

Tabla 4 *Población de docentes que conforman la red educativa de Paucará - Acobamba*

Institución educativa	Nivel educativo			Total
	Inicial	Primaria	Secundaria	
Huacchua	2	6	12	20
San Pedro	2	3		5
Libertadores	5	6	18	29
Pukaccasa	2	4		6
Total	**11**	**19**	**30**	**60**

Nota. Elaboración propia

3.5.2 Muestra

Siguiendo con Hernández et, al (2018), la muestra es un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos; por otra parte, considerando los planteamientos de Sánchez & Reyes (2017) en el caso de la muestra no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad de ser seleccionado para aplicar los instrumentos.

Dentro de este tipo de muestreo intencional, los autores mencionan la muestra censal, que significa que existe la posibilidad o necesidad de abordar a todos los sujetos, dado que el tamaño de la muestra fue pequeño y se dio accesibilidad a la totalidad de docentes, en consecuencia, se optó por la muestra no probabilística.

3.5.3 Muestreo

De acuerdo con Hernández et, al (2018), el muestreo es la forma en que se recolectarán los datos, como se mencionó los sujetos son accesibles en tiempo, cantidad y espacio, por lo tanto se empleó el denominado muestreo censal, que en palabras de Sánchez & Reyes (2017) se puede denominar como un muestreo censal (es decir donde todos los elementos de la población se constituyen en la muestra).

Tabla 5 *Estimación de la muestra*

Institución educativa	Nivel educativo			Total
	Inicial	Primaria	Secundaria	
Huacchua	2	6	12	20
San Pedro	2	3		5
Libertadores	5	6	18	29
Pukaccasa	2	4		6
Total	**11**	**19**	**30**	**60**

Nota. Elaboración propia

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas de recolección de datos

Encuesta

La técnica empleada fue la encuesta, la cual consistió en un formulario de preguntas organizadas y en secuencia lógica con respuestas indirectas; es decir, el encuestador hizo las preguntas y el mismo marca las respuestas Carrasco (2017).

Para medir la variable 1, se empleó una adaptación de la prubea SL – SPC (Palma; 2005), reduciendo de 50 ítems que tiene la versión original a 42 ítems enfocados al ámbito docente; por otra parte, para medir la variable 2, se diseñó a partir de los dominios del marco del buen desempeño docente (MINEDU; 2014).

3.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

El instrumento que se empleó para la recolección de los datos necesarios de cada variable fue el cuestionario. Casimiro (2009), sostiene estos "son las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recojo de datos", estos se compondrán de preguntas ordinales.

El cuestionario de encuesta para la medición de la variable 1 satisfacción laboral, conformado por 5 dimensiones. La variable 2, desempeño docente, estuvo conformado por 3 dimensiones. En ambos casos se diseñó una cantidad mínima de 20 reactivos, tomando como referencia el instrumento SL – SPC de medición de satisfacción laboral y los instrumentos de medición del desempeño docente que como ya se indicó, serán medidos en una escala de Likert.

3.6.3 Validez de los instrumentos

A pesar que la prubea SL – SPC (2005) que es ampliamente empleada en Perú para medir la satisfacción laboral, es necesario precesiar que, de todos modos fue sometida a validación por juicio experto; en cuanto al instrumento para medir el desempeño docente, este se construyó a partir de los criterios del marco del buen desempeño docente (MINEDU; 2012) y también se sometió a juicio de expertos. Cabe precisar que todo esto dentro de los procedimientos establecidos en el Reglamento de investigación de la Universidad Nacional de Huancavelica, obteniendo los resultados que se presentan en las tablas 5 y 6 que a continuación se presentan:

Tabla 6 *Validez de contenidos del instrumento 1 por parte de jueces expertos*

Juez experto	Puntaje
Juez 1.	0,84
Juez 2.	0,82
Juez 3.	0,85
Promedio	0,84

Nota*: Resultados obtenidos de la revisión de expertos de cada instrumento.*

Atendiendo el criterio establecido en las fichas de validacion por jueces expertos, la puntuación promedio obtenida para este instrumento es aprobado

y se procede con su aplicación (debido a que promedio 0,84 puntos), a continuación se muestra la validez para el instrumento 2.

Tabla 7 *Validez de contenidos del instrumento 2 por parte de jueces expertos*

Juez experto	Puntaje
Juez 1.	0,84
Juez 2.	0,82
Juez 3.	0,85
Promedio	0,84

Nota*: Resultados obtenidos de la revisión de expertos de cada instrumento.*

En la tabla 6, se muestra que los jueces atribuyeron la misma valoración al instrumento 2, que al instrumento 1, quedando este tambien con un promedio de 0,84 puntos y se permitió la aplicación.

3.6.4 Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad se puede medir de diversas maneras, no obstante las más ampliamente empleada es el alfa de Cronbach, el cual mide en qué medida los ítems de un instrumento están correlacionados entre sí. Se calcula examinando todas las combinaciones posibles de ítems en un instrumento y midiendo la consistencia de las respuestas (Cronbach; 1951), a continuación en las tablas 7 y 8, se muestra el resultado del alfa de Cronbach para cada instrumento, calculado empleando el SPSS – 24.

Tabla 8 *Coeficiente de Alfa de Cronbach instrumento 1*

Instrumento	N de elementos	Alfa de Cronbach
Satisfacción laboral	42	0,768
TOTAL	42	

Nota*: Elaboración propia*

De acuerdo con la escala que diseñó Cronbach (1951), esta puntuación determina un nivel muy bueno de confiabilidad para el instrumento 1. A continuación se muestra resultado del coeficiente alfa de Cronbach para el instrumento 2 que midió el desempeño docente.

Tabla 9 *Coeficiente de Alfa de Cronbach instrumento 2*

Instrumento	N de elementos	Alfa de Cronbach
Satisfacción laboral	20	0,713
TOTAL	20	

Nota*: Elaboración propia*

3.6.5 Ficha técnica de los instrumentos

En las tablas 9 y 10, se presenta la ficha técnica del instrumento 1 y del instrumento 2.

Tabla 10 *Ficha técnica instrumento 1*

Nombre:	Medición de satisfacción laboral
Autor:	Sonia Palma
Adaptación:	QUISPE SOLANO, Janeth
Año:	2005
Aplicación:	Individual y colectiva
Tiempo:	10 a 15 minutos
Significación:	Determina el nivel en que se percibe el ambiente laboral y sus dimensiones.
Número de ítems:	42 afirmaciones
Dimensiones:	1. Autorrealización 2. Involucramiento Laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones Laborales
Escala:	1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre
Puntuación:	se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores
Validez:	0,84 mediante juicio de expertos.
Confiabilidad:	0,768

Nota. Elaboración propia

Tabla 11 *Ficha técnica instrumento 2*

Nombre:	Medición de desempeño docente
Autor:	QUISPE SOLANO, Janeth
Año:	2023
Aplicación:	Individual y colectiva
Tiempo:	5 a 10 minutos

Significación:	Nivel de percepción global del desempeño laboral y específicamente las dimensiones del buen desempeño de los docente establecidos en documentos de gestión.
Número de ítems:	20 afirmaciones
Dimensiones:	1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 3. Gestión de la escuela articulada a la comunidad 4. Desarrollo de la profesionalidad e identidad.
Escala:	1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre
Puntuación:	se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores
Validez:	0,84 mediante juicio de expertos.
Confiabilidad:	0,713

Nota. Elaboración propia

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Previo al procesamiento y análisis de los datos se aplicó los instrumentos de investigación siguiendo los siguientes pasos:

- Se realizó la coordinación con el Centro de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica y mediante documento remitido a la UGEL Acobamba se solicitó permiso para contactar a los docentes que hacen parte de la red educativa de Paucará – Acobamba.
- Se solicitó a los docentes participantes que firmen el consentimiento informado para el uso de la información recabada.
- Se coordinó con la dirección de cada institución educativa para acudir a cada una de ellas para aplicar las encuestas a los docentes en el momento más oportuno que permita recabar toda la información.
- Se aplicaron los dos cuestionarios que como se mencionó son adaptaciones de la investigadora del Marco de Buen Desempeño Docente. (MINEDU E. , 2012) y de la “Escala de Opiniones CL - SPC”, de la Psicóloga Sonia Palma (2005) a partir de las dimensiones de cada variable.

El análisis se desarrolló considerando la estadística descriptiva, necesaria para poder desarrollar el siguiente paso que refirió a la estadística inferencial. La primera correspondió a la estadística descriptiva partiendo de la recolección de datos se identificaron las medidas de tendencia central (media aritmética, suma, mínimo, máximo, frecuencias) y partir de estas se estimó la baremación en nivel bajo, nivel medio y nivel alto y seguidamente exponer resultados. La estadística inferencial, se avocó a determinar estadísticamente la correlación entre las variables, considerando como criterio para la toma de decisión la el coeficiente de correlación adecuado y el ***p*** valor que determina la significancia. Finalmente, se los resultados fueron interpretados partiendo del establecimiento de una hipótesis genérica y una serie de hipótesis específicas.

Dada la naturaleza del origen de los datos, se empleó la Rho de Spearman, que es una medida de correlación no paramétrica utilizada para evaluar la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables ordinales, especialmente útil cuando se trabaja con datos clasificados en rangos o categorías ordinales en lugar de datos de intervalo o de razón y mide la concordancia o discordancia en los pares de observaciones entre dos variables ordinales (Arias, et al; 2022).

3.8 Descripción de la prueba de hipótesis

Para la comprobación de hipótesis se apeló a la falsación de Popper (1959) en donde se da por sentada una hipótesis nula y se propone una hipótesis alterna que pueda contradecir el resultado esperado. A partir de la determinación de la distribución de los datos mediante la prueba de Shapiro Wilk, se determinó que la distribución de los datos no fue normal, por lo tanto, al tratarse de datos recabados de una misma muestra sin empates, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. De la misma manera se consideró el criterio de p – valor para establecer la validación de las hipótesis, de acuerdo a la siguiente regla:

Tabla 12 *Regla para toma de decisiones*

Criterio	Decisión

Si el r - valor =, < 0,05.	Se establecía un grado de relación
Si el r - valor > 0,05	No se establecía un grado de relación
H_0 =	No existe relación entre las variables
H_1 =	Existe relación entre las variables

Nota. Elaboración propia

Por lo tanto, la prueba a efectuar y la decisión para la prueba de hipótesis, se basará en el criterio del p – valor. Esto es: si p-valores mayor que alfa (α), entonces, entre las variables no hay relación. Si, por el contrario, si p-valor es menor a alfa (α), entonces, para efectos del estudio, se asumió que las variables estuvieron relacionadas entre sí, siendo considerado para la relación entre las variables y entre la variable 1 y las cinco dimensiones de la variable 2.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación e interpretación de datos

Los resultados se han organizado considerando los objetivos y diseño de investigación, se inició con la primera variable de estudios y sus dimensiones, se continuó con la segunda variable y sus dimensiones. Luego se ha determinado la correlación de las variables finalizando con la prueba de hipótesis, empleando estadística descriptiva e inferencial y finalmente, se hace la discusión de resultados.

4.1.1 Estadística descriptiva para la variable satisfacción laboral

Antes de la presentación de la frecuencia de datos, es oportuno plantear la baremación de la variable a partir de las medidas de tendencia central obtenidas (puntuación mínima, puntuación máxima, rango y la amplitud) en función al número de ítems del instrumento empleado sobre la variable satisfacción laboral, los cuales permitieron determinar la reducción de la escala de valoración de 5 categorías establecidas en el instrumento a 3 categorías como son bajo, medio y alto.

Tabla 13 *Determinación de valores para reducir las categorías (baremación) de la variable satisfacción laboral en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

Variable / dimensiones	Valor mínimo	Valor máximo	Rango	Amplitud
Satisfacción laboral	42	210	168	56
Sentido de autorrealización	8	40	32	11
Involucramiento laboral	8	40	32	11
Supervisión	9	45	36	12
Comunicación	9	45	36	12
Condiciones laborales	8	40	32	11

Nota. Elaboración propia

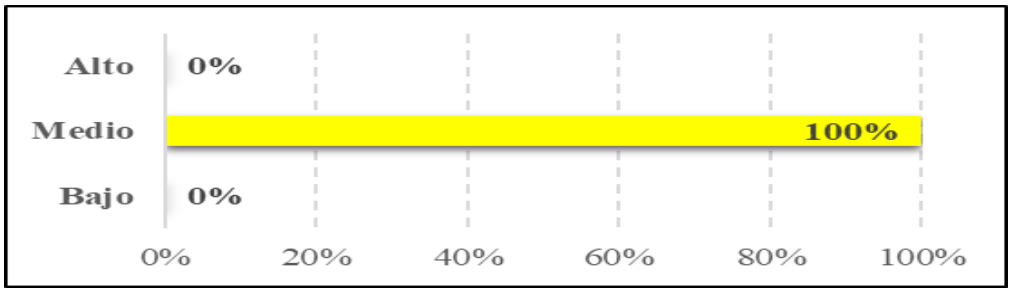
A continuación, se tiene los resultados sobre la valoración de la variable satisfacción laboral según las categorías establecidas en el proceso de baremación que son bajo, medio y alto.

Tabla 14 *Niveles de valoración de la satisfacción laboral en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

	Recuento	% de N tablas
Bajo	0	0,0%
Medio	60	100,0%
Alto	0	0,0%
Total	60	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la baremación diseñada.

Figura 1 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la satisfacción laboral en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*



Nota. Elaboración propia

En la tabla 14 y figura 1, se aprecia que los resultados sobre la primera variable satisfacción laboral luego de haber aplicado los instrumentos a la

muestra de estudio que correspondió a docentes de una red educativa del distrito de Paucará - Huancavelica, se evidencia que el 100% de los docentes consideran un nivel medio la satisfacción laboral, en tanto no se tiene a ningún docente en consideren que los niveles son alto o bajo.

A continuación, se presentan los resultados de las dimensiones de la primera variable: sentido de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

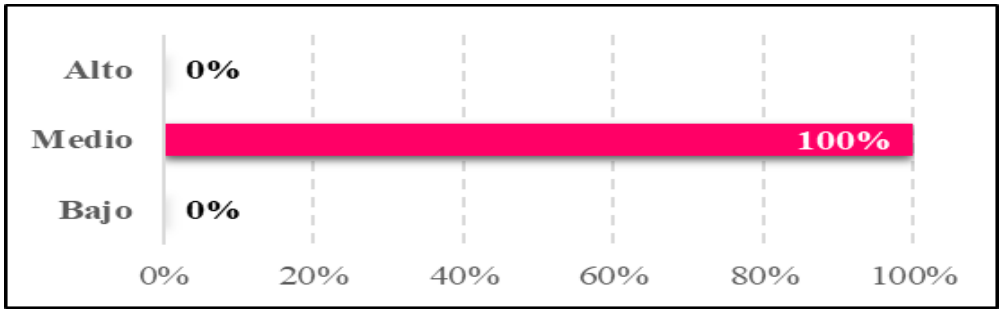
4.1.1.1 Dimensión 1: Sentido de autorrealización

Tabla 15 *Niveles de valoración de la dimensión 1: Sentido de autorrealización en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

	Recuento	% de N tablas
Bajo	0	0,0%
Medio	60	100,0%
Alto	0	0,0%
Total	60	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la baremación diseñada

Figura 2 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la dimensión 1: sentido de autorrealización en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*



Nota. Elaboración propia

De la tabla 15 y figura 2, se observa los resultados de la dimensión 1: Sentido de autorrealización en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba, en función a la baremación establecida evidenciándose que el 100% de los docentes consideraron un nivel medio de autorrealización de la satisfacción laboral, en tanto se observa que ningún docente considero en los

niveles bajo y alto. Por lo tanto, el nivel de autorrealización que involucra el aprender y desarrollarse fue medio.

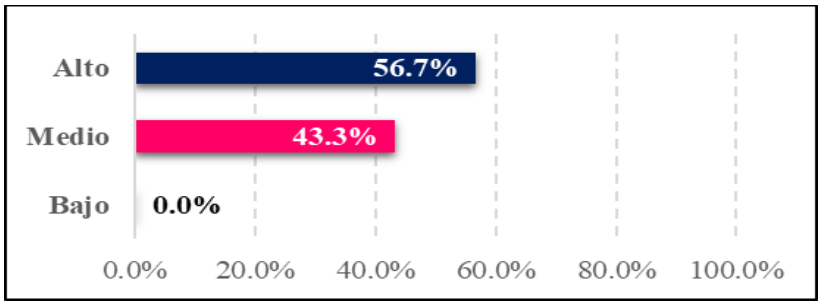
4.1.1.2 Dimensión 2: Involucramiento laboral

Tabla 16 *Niveles de valoración de la dimensión 2: Involucramiento laboral en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

	Recuento	% de N tablas
Bajo	0	0,0%
Medio	26	43,3%
Alto	34	56,7%
Total	60	100,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 3 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la dimensión 2: Involucramiento laboral en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*



Nota. Elaboración propia

De la tabla 16 y figura 3, se observa los resultados de la dimensión 2: Involucramiento laboral en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba, en función a la baremación establecida evidenciándose que el 56,7% de los docentes consideraron un nivel alto de involucramiento laboral de la satisfacción laboral, además se observa que el 43,3% de docente consideraron un nivel medio de involucramiento laboral, en tanto ningún docente considero en el nivel bajo. En consecuencia, el nivel de involucramiento de los docentes se encuentra entre los niveles de alto y medio.

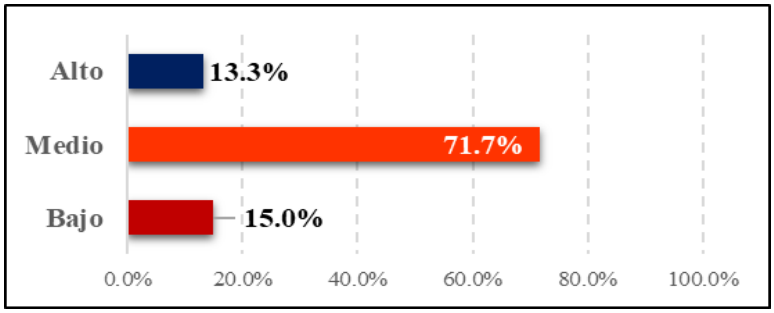
4.1.1.3 Dimensión 3: Supervisión

Tabla 17 *Niveles de valoración de la dimensión 3: Supervisión en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

	Recuento	% de N tablas
Bajo	9	15,0%
Medio	43	71,7%
Alto	8	13,3%
Total	60	100,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 4 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la dimensión 3: Supervisión en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*



De la tabla 17 y figura 4, se observa los resultados de la dimensión 3: Supervisión en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba, en función a la baremación establecida evidenciándose que el 71,7% de los docentes consideraron un nivel medio de supervisión de la satisfacción laboral, seguido del 15,0% de docente consideraron un nivel bajo de supervisión y finalmente el 13,3% de los docentes consideraron un nivel alto de supervisión. En consecuencia, el nivel de supervisión de los docentes de forma contundente fue medio.

4.1.1.4 Dimensión 4: Comunicación

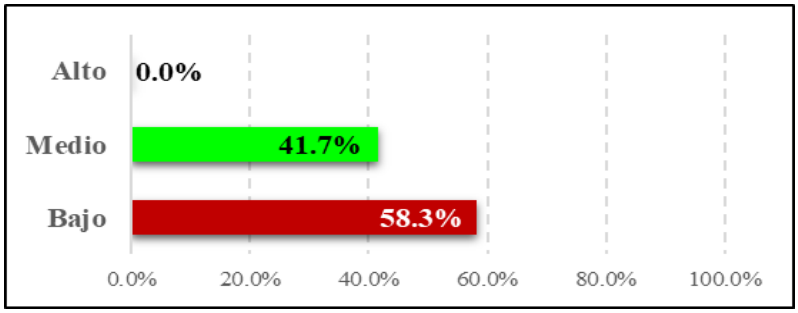
Tabla 18 *Niveles de valoración de la dimensión 4: Comunicación en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

	Recuento	% de N tablas
Bajo	35	58,3%
Medio	25	41,7%

Alto	0	0,0%
Total	60	100,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 5 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la dimensión 4: Comunicación en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*



Nota. Elaboración propia

De la tabla 18 y figura 5, se observa los resultados de la dimensión 4: Comunicación en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba, en función a la baremación establecida evidenciándose que el 58,3% de los docentes consideraron un nivel bajo de comunicación de la satisfacción laboral, seguido del 41,7% de docente consideraron un nivel medio de supervisión y finalmente ningún docente considero un nivel alto de comunicación. En consecuencia, el nivel de comunicación de los docentes oscila entre los niveles de bajo y medio.

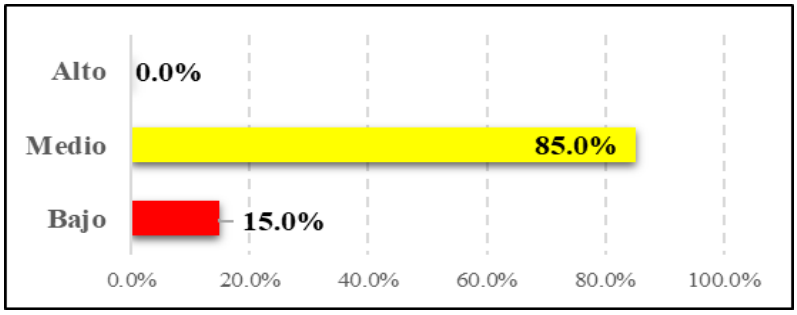
4.1.1.5 Dimensión 5: Condiciones laborales

Tabla 19 *Niveles de valoración de la dimensión 5: Condiciones laborales en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

	Recuento	% de N tablas
Bajo	9	15,0%
Medio	51	85,0%
Alto	0	0,0%
Total	60	100,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 6 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la dimensión 5: Condiciones laborales en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*



De la tabla 19 y figura 6, se observa los resultados de la dimensión 5: Condiciones laborales en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba, en función a la baremación establecida evidenciándose que el 85,0% de los docentes consideraron un nivel medio de las condiciones laborales de la satisfacción laboral, seguido del 15,0% de docentes consideraron un nivel bajo sobre las condiciones laborales y finalmente ningún docente considero un nivel alto de las condiciones laborales. En consecuencia, el nivel de las condiciones laborales de los docentes oscilo entre los niveles de bajo y medio.

4.1.2 Estadística descriptiva de la variable desempeño docente

De la misma manera, de forma análoga en la tabla 20 se tiene los resultados de la puntuación mínima, puntuación máxima, rango y la amplitud en función al número de ítems del instrumento empleado sobre la variable desempeño docente, los cuales permitieron reducir de la escala de valoración de 5 categorías establecidas en el instrumento a 3 categorías como son: No adecuado, Regular y Adecuado.

Tabla 20 *Determinación de valores para reducir las categorías (baremación) de la variable desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

Variable / dimensiones	Valor Mínimo	Valor Máximo	Rango	Ampl.
Desempeño docente	20	100	80	27
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	3	15	12	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	4	20	16	5
Gestión de la escuela articulada a la comunidad	6	30	24	8
Desarrollo de la profesionalidad e identidad.	7	35	22	10

Nota. Elaboración propia

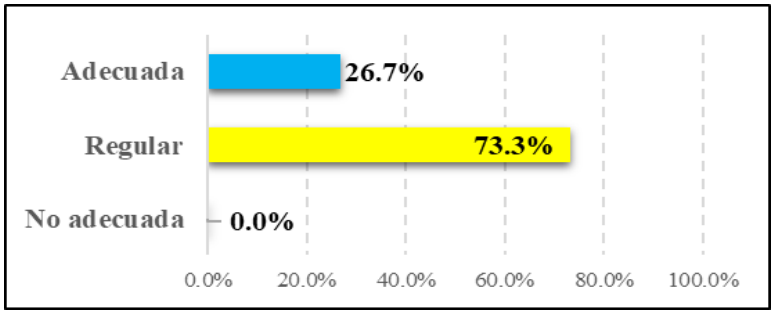
A continuación, se describen los resultados de la segunda variable y sus dimensiones los cuales se resumen de la siguiente manera:

Tabla 21 *Niveles de valoración del desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

	Recuento	% de N tablas
No adecuada	0	0,0%
Regular	44	73,3%
Adecuada	16	26,7%
Total	60	100,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 7 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración del desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*



Nota. Elaboración propia

De la tabla 21 y figura 7, se puede apreciar los resultados de la segunda variable en función de la baremación luego de haber aplicado los instrumentos a la muestra de estudios conformado por docentes de una red educativa del

distrito de Paucará – Acobamba, se tiene que el 73,3% de docentes considero un nivel regular del desempeño docente, seguido del 26,7% de docentes consideraron un nivel adecuado de desempeño docente, en tanto, ningún docente valoro en la categoría no adecuada. En efecto, de forma contundente el nivel de valoración del desempeño docente fue regular. Veamos ahora los resultados de las tres dimensiones de la segunda variable desempeño docente.

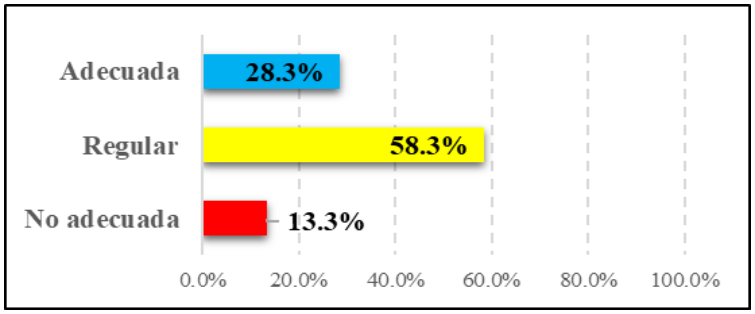
4.1.2.1 Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 22 *Niveles de valoración de la dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

	Recuento	% de N tablas
No adecuada	8	13,3%
Regular	35	58,3%
Adecuada	17	28,3%
Total	60	100,0%

Nota. Elaboración propia empleando SPSS-24

Figura 8 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*



Nota. Elaboración propia empleando SPSS-24

De la tabla 22 y figura 8, se puede apreciar los resultados de la primera dimensión de la segunda variable denominada preparación para el aprendizaje de los estudiantes en función de la baremación luego de haber aplicado los instrumentos a la muestra de estudios conformado por docentes de una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba, se tiene que el 58,3% de docentes considero un nivel regular, seguido del 28,3% del nivel adecuado y

finalmente del 13,3% en el nivel no adecuado. Por lo que el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes esta entre los niveles regular y adecuado a pesar de la dispersión de los datos.

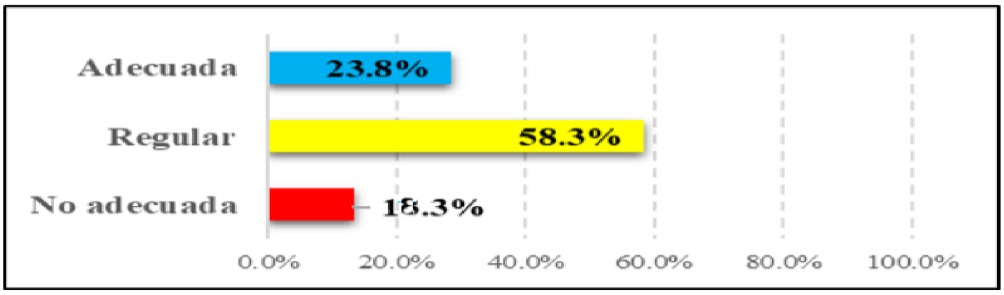
4.1.2.2 Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 23 *Niveles de valoración de la dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba*

	Recuento	% de N tablas
No adecuada	14	0,0%
Regular	35	43,3%
Adecuada	11	56,7%
Total	60	100,0%

Nota. Elaboración propia empleando SPSS-24

Figura 9 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba*



Nota. Elaboración propia empleando SPSS-24

De la tabla 23 y figura 9, los resultados muestran la valoración de la dimensión denominada enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, obtenida tras aplicar los instrumentos a 60 docentes de una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.

El análisis evidencia que la mayoría de los docentes (58,3%) considera que su nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes es regular, mientras que el 28,3% de los encuestados lo valora como adecuado. Por otro lado, un 13,3% de los docentes evalúa su preparación como no adecuada.

En términos generales, se observa que la valoración predominante de esta dimensión oscila entre los niveles regular y adecuado, lo que indica que,

aunque la mayoría percibe que su preparación cumple con las expectativas básicas, todavía existe un porcentaje significativo que identifica áreas de mejora. Esta dispersión en los datos sugiere la necesidad de reforzar las estrategias de capacitación y apoyo profesional para elevar la percepción de adecuación en esta dimensión.

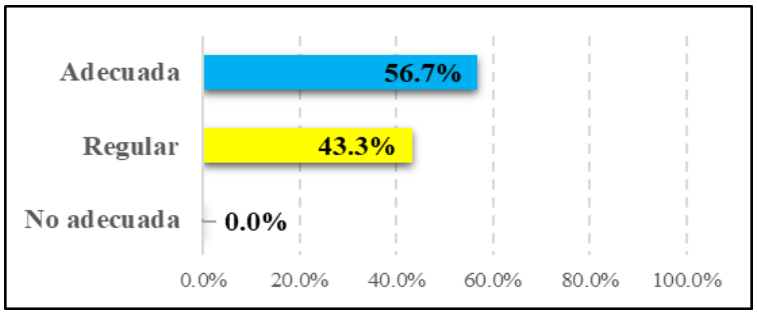
4.1.2.3 Dimensión 3: Gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 24 *Niveles de valoración de la dimensión 3: Gestión de la escuela articulada a la comunidad en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

	Recuento	% de N tablas
No adecuada	0	0,0%
Regular	26	43,3%
Adecuada	34	56,7%
Total	60	100,0%

Nota. Elaboración propia empleando SPSS-24

Figura 10 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la tercera dimensión: Gestión de la escuela articulada a la comunidad en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*



Nota. Elaboración propia empleando SPSS-24

De la tabla 24 y figura 10, se puede apreciar los resultados de la tercera dimensión de la segunda variable denominada gestión de la escuela articulada a la comunidad en función de la baremación luego de haber aplicado los instrumentos a la muestra de estudios conformado por docentes de una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba, se tiene que el 56,7% de

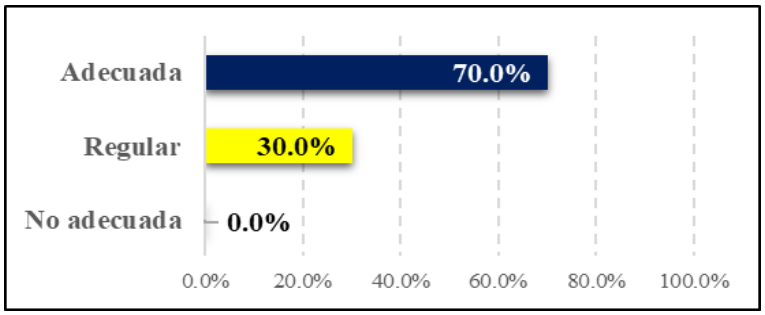
docentes considero un nivel adecuado, seguido del 43,3% del nivel regular y finalmente ningún docente valoro en el nivel no adecuado. Por lo que el nivel de gestión de la escuela articulada a la comunidad está entre los niveles regular y adecuado a pesar de la dispersión de los datos.

4.1.2.4 Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad.

Tabla 25 *Niveles de valoración de la dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

	Recuento	% de N tablas
No adecuada	0	0,0%
Regular	18	30,0%
Adecuada	42	70,0%
Total	60	100,0%

Figura 11 *Distribución porcentual sobre los niveles de valoración de la cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*



Nota. Elaboración propia empleando SPSS-24

De la tabla 25 y figura 11, se puede apreciar los resultados de la cuarta dimensión de la segunda variable denominada desarrollo de la profesionalidad e identidad en función de la baremación luego de haber aplicado los instrumentos a la muestra de estudios conformado por docentes de una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba, se tiene que el 70,0% de docentes considero un nivel adecuado, seguido del 30,0% del nivel regular y finalmente ningún docente valoro en el nivel no adecuado. Por lo que el nivel de desarrollo de la profesionalidad e identidad está entre los niveles regular y adecuado a pesar de la dispersión de los datos.

4.2 Proceso de prueba de hipótesis

4.2.1 Distribución de los datos

Creswell (2014) indica que la estadística inferencial se emplea cuando la investigación busca hacer predicciones de posibles resultados y en casos específicamente determinados hacer la generalización a la población de los resultados logrados. Para probar la hipótesis general y las específicas, en un primer momento se determinó el tipo de distribución que presentaron los datos recabados de la muestra, este autor también indica que cuando la muestra es inferior a 50 sujetos, se debe emplear determinar la normalidad mediante la prueba de Shapiro Wilk partiendo de una serie de reglas, tales como hipótesis nula e hipótesis alterna y el p-valor para aceptar la hipótesis nula, lo cual se expresa a continuación:

H_0: Los datos no presentan distribución normal.

H_1: Los datos presentan una distribución normal.

Si ρ-valor =< 0,05 se acepta H_0.

Si ρ-valor > 0,05 se acepta H_1.

Tabla 26 *Prueba de normalidad de las variables*

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Satisfacción laboral	,189	49	,000
Desempeño docente	,183	49	,000

Nota: *Elaboración propia a partir del uso de SPSS 24.*

De acuerdo a los resultados de la tabla 27 la significancia es menor a 0,05, esto prueba empleando la prueba de Shapiro wilk, se determina que la distribución de los datos no es normal. Por lo tanto, fue necesario emplear estadística inferencial aplicando la prueba no paramétricas Tau – C – de Kendall para validar las hipótesis. Considerando las mismas reglas empleadas para la estimación de la distribución consideradas en la tabla 27 se sometieron a validación, tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas.

Por otra parte, dado que los coeficientes de correlación van desde -1 hasta 0 (cuando la correlación es negativa) y desde 0 hasta +1 (cuando la correlación es positiva); se consideró una escala de correlación para determinar el grado de correlación.

Figura 12 *Escala para determinar el grado de correlación*

Nota. Extraído de Álamo (2021)

4.2.1.1 Prueba de hipótesis general

Regla para la toma de decisión

1. **H_0:** No existe correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
2. **H_1:** Existe correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
3. Si ρ-valor =< 0,05 se acepta H_1.
4. Si ρ-valor > 0,05 se acepta H_0.

Tabla 27 *Coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

			Sat_lab	Des_Doc
Rho de Spearman	Sat_lab	Coeficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	60	60
	Des_Doc	Coeficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: *Elaboración propia a partir del uso de SPSS 24.*

Toma de decisión

El cálculo de correlación establecido en la tabla 27, permite observar que r valor es =ó< 0,005 con lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, a partir de ello se evidencia que existe una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba (de 0,567). Esto significa que a más satisfacción laboral, mejor es el desempeño docente.

4.2.1.2 Prueba de hipótesis especifica 1

Regla para la toma de decisión

1. **H_0:** El sentido de autorrealización durante la pandemia Covid 19 no se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
2. **H_1:** El sentido de autorrealización durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba
3. Si ρ-valor =< 0,05 se acepta H_1.
4. Si ρ-valor > 0,05 se acepta H_0.

Tabla 28 *Coeficiente de correlación entre la dimensión sentido de autorrealización y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba.*

			D1_Aut	Des_Doc
Rho de Spearman	D1_Aut	Coeficiente de correlación	1,000	,865**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	60	60
	Des_Doc	Coeficiente de correlación	,865**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: Elaboración propia a partir del uso de SPSS 24.

Toma de decisión:

De los resultados presentados en la tabla 28, se observa que el valor de sig. es 0,000 < 0,005 con lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, a partir de ello se evidencia que existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión sentido de autorrealización durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba, asimismo observó que dicha correlación es positiva de magnitud fuerte (0,865); eso significa que si se incrementa el sentido de autorrealización, a la par se incrementará el desempeño docente.

4.2.1.3 Prueba de hipótesis especifica 2

Regla para la toma de decisión

1. **H_0:** El involucramiento laboral durante la pandemia Covid 19 no se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
2. **H_1:** El involucramiento laboral durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
3. Si ρ-valor =< 0,05 se acepta H_1.
4. Si ρ-valor > 0,05 se acepta H_0.

Tabla 29 *Coeficiente de correlación entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

			D2_InvLab	Des_Doc
Rho de Spearman	D2_InvLab	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	60	60
	Des_Doc	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: Elaboración propia a partir del uso de SPSS 24.

Toma de decisión:

En la tabla 29, se observa que el valor de la sig. es 0,000 < 0,005 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; esto debido a que se evidencia una correlación positiva y significativa entre la dimensión involucramiento laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba (magnitud media, cuyo valor es de 0,650). Esto se interpreta en el sentido que si mejora el involucramiento laboral, también mejorará el desempeño docente.

4.2.1.4 Hipótesis especifica 3

Regla para la toma de decisión

1. **H_0:** La supervisión durante la pandemia Covid 19 no se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
2. **H_1:** La supervisión durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
3. Si ρ-valor =< 0,05 se acepta H_1.
4. Si ρ-valor > 0,05 se acepta H_0.

Tabla 30 *Coeficiente de correlación entre la supervisión y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

			D3_Sup	Des_Doc
Rho de Spearman	D3_Sup	Coeficiente de correlación	1,000	,545**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	60	60
	Des_Doc	Coeficiente de correlación	,545**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: Elaboración propia a partir del uso de SPSS 24.

Toma de decisión:

En la tabla 30, se observa que el valor de sig. es 0,000 < 0,005 con lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, a partir de ello se evidencia que existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión supervisión durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba (dada una magnitud media cuyo valor es de 0,545); esto significa que a medida que se mejora la supervisión, mejora el desempeño docente en el mismo sentido y magnitud.

4.2.1.5 Hipótesis especifica 4

Regla para la toma de decisión

1. **H_0:** La comunicación laboral durante la pandemia Covid 19 no se correlaciona de forma positiva y significativa con en el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
2. **H_1:** La comunicación laboral durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de forma positiva y significativa con en el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
3. Si ρ-valor =< 0,05 se acepta H_1.
4. Si ρ-valor > 0,05 se acepta H_0.

Tabla 31 *Coeficiente de correlación entre la dimensión comunicación laboral y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

			D4_Com	Des_Doc
Rho de Spearman	D4_Com	Coeficiente de correlación	1,000	,381**
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	60	60
	Des_Doc	Coeficiente de correlación	,381**	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	60	60

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

Nota. Elaboración propia

Toma de decisión:

En la tabla 31 se observa que el valor de sig. es 0,000 < 0,005 con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, a partir de ello se evidencia que existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión comunicación laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba, (presenta una correlación positiva de magnitud débil, cuyo valor es de 0,381); eso significa si hay una buena comunicación laboral también mejorará el desempeño docente en el mismo sentido y magnitud.

4.2.1.6 Hipótesis especifica 5

Regla para la toma de decisión

1. **H_0:** Las condiciones laborales durante la pandemia Covid 19 no se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
2. **H_1:** Las condiciones laborales durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.
3. Si ρ-valor =< 0,05 se acepta H_0.
4. Si ρ-valor > 0,05 se acepta H_1.

Tabla 32 *Coeficiente de correlación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño docente en una Red Educativa del distrito de Paucará – Acobamba.*

			D5_ConLab	Des_Doc
Rho de Spearman	D5_ConLab	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	60	60
	Des_Doc	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota. Elaboración propia

Toma de decisión:

En la tabla 32, se observa que el valor de sig. es 0,000 < 0,005 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, a partir de ello se evidencia que existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión condiciones laborales durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba, (presenta una correlación positiva de magnitud media, cuyo valor es de 0,517); eso significa si se dan buenas condiciones laborales también mejorará el desempeño docente en el mismo sentido y magnitud.

4.3 Discusión de resultados

4.3.1 Resultados del estudio

En la tabla 33, se presenta una síntesis de los resultados obtenidos, a partir de la validación de hipótesis, tanto general, como específicas.

Tabla 33 *Síntesis de las correlaciones y significancia de las hipótesis*

Estadígrafo	H. G	H.E.1	H.E.2	H.E.3	H.E.4	H.E.5
Correlación	0,567 Media	0,865 Fuerte	0,650 Media	0,545 Media	0,381 Débil	0,517 Media
Significancia	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Se valida la hipótesis	Se valida la hipótesis	Se valida la hipótesis	Se valida la hipótesis	Se valida la hipótesis	Se valida la hipótesis

Nota. Elaboración propia

Estos resultados evidencian que en campo de estudio y análisis del desempeño docente, su relación con satisfacción laboral es una pieza importante en la calidad docente y por ende de una buena educación que reciben los estudiantes, que en este contexto se trata de los profesionales que pertenecen a una red educativa del distrito de Paucará – Acobamba.

4.3.2 Contrastación con los resultados de otros estudios

Los resultados de este estudio, guardan concordancia con los resultados de Enríquez (2023) que con su tesis: *Satisfacción laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2022*, que encontró que el

nivel de satisfacción preponderante es alto por parte del 63.3% de los encuestados; mientras que respecto al desempeño el 78.3% se encuentran con nivel bueno. Se debe tener presente que en este estudio los niveles fueron medio y regular respectivamente. Por otra parte, la correlación calculada por Enríquez (2023) fue de 0,73 con significancia menor al 0,005 y similar para la correlación de sus dimensiones, cual es equiparable con los resultados de este estudio (0,567).

De la misma manera, los resultados de este estudio guardan concordancia con los de Álamo (2021) cuya investigación: *Desempeño docente y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2018* planteando las mismas variables (pero diferentes dimensiones), encontrando que mediante Chi cuadrado, se establece relación significativa entre las variables. Cabe precisar que este estudio de Álamo (2021) diseñó los instrumentos a partir de las bases teóricas, sin considerar instrumentos existentes como el de Silvia Palma (2005) o los criterios del marco del buen desempeño docente (MINEDU; 2014), que fueron los considerados en este estudio. Así mismo, resulta relevante el contexto en que se dan los resultados, dado que en el estudio de Enríquez (2023) se analizaron las mismas variables, pero en una institución educativa, ahora este estudio se realiza en una escuela militar (considerada de educación superior).

Otro estudio que merece considerarse en la presente discusión de resultados es el de Espíritu (2020), que buscó la correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en instituciones educativas de nivel secundario en Pacasmayo, siendo preciso mencionar que las dimensiones de la variable satisfacción fueron las mismas que este estudio y también fueron medidas con el SL de SPC (2005), por otra parte, la motivación laboral se analizó bajo el enfoque de Allen & Meyer (1997) que considera dimensiones afectivas, normativas y de continuación, muy diferentes a las consideradas en este estudio que partieron del marco del buen desempeño docente. La medición de la correlación fue mediante Rho de Spearman = 0564, con significancia

menor a 5%, lo cual es equiparable con la correlación de este estudio, correlacionado empleando la misma prueba con un Rho = 567 con significancia menor a 5%. Quedando en evidencia que en otro contexto diferente al de una escuela militar y una institución educativa también existe relación entre satisfacción laboral y desempeño docente.

En el contexto local, no se encontraron investigaciones que analizaran el desempeño docente y la satisfacción laboral desde la misma perspectiva de este estudio, siendo preciso mencionar que luego de revisar las investigaciones del ámbito nacional se podría afirmar que el enfoque epistemológico de este estudio es pedagógico, debido a que se mide el desempeño desde la perspectiva del marco del buen desempeño docente, mientras que las otras investigaciones se han encaminado por un enfoque de la administración de recursos humanos, es decir, una perspectiva administrativa.

A pesar de esto, se considera en la discusión, los resultados de Rojas Aire (2020) que analizó la Motivación *y* desempeño laboral de los docentes en una institución de educación técnica, que como se mencionó previamente tiene un enfoque más de gestión de recursos humanos que pedagógico. Los resultados de la correlación mediante Rho de Spearman muestran una correlación relativamente baja (Rho = 0,287, con significancia menor al 5%). Siendo la primera investigación que muestra baja correlación.

Finalmente, se consideró la investigación de Saravia & Neyra (2020), ya que abordó un síntoma del agotamiento laboral que ha tomado mucha importancia en la actualidad, como es el síndrome de burnout, buscando establecer correlación con él y desempeño laboral. Para medir la variable empleó síndrome de *burnout* el instrumento fue el cuestionario *Maslach Burnout Inventory* y para el desempeño laboral un instrumento adaptado de una investigación de 2014. Los resultados del estudio de Saravia & Neyra (2020) empleando el Chi cuadrado se logró establecer correlación significativa entre las variables.

Se consideró necesario complementar la discusión de resultados con el estudio de Saravia & Neyra (2020), debido a que se enfoca en una manifestación del estrés a través del síndrome de *bournout* que tiene relación con el desempeño laboral. Se ha demostrado la necesidad de estudiar a fondo las posibles causas emocionales en los docentes en relación al desempeño laboral; así mismo, es importante destacar que se demostró con este estudio y los demás abordados en este apartado que a mayor satisfacción laboral, mejor es el desempeño docente.

Conclusiones

1. **Conclusión respecto al objetivo general**

   Los resultados muestran una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente durante la pandemia de COVID-19 ($r=0.567$, $p<0.005$). Esto indica que, en el contexto estudiado, un incremento en la satisfacción laboral de los docentes se asocia con un mejor desempeño en sus funciones. Este hallazgo refuerza la importancia de mantener niveles adecuados de satisfacción laboral para optimizar la calidad del desempeño profesional, especialmente en situaciones de crisis, dada la correlación media.

2. **Conclusión respecto al objetivo específico 1**

   Se evidencia una correlación positiva fuerte entre el sentido de autorrealización y el desempeño docente ($r=0.865$, $p<0.005$). Esto sugiere que cuando los docentes se sienten realizados profesionalmente y perciben oportunidades de aprendizaje y desarrollo, su desempeño mejora significativamente. Este hallazgo resalta la necesidad de fomentar el crecimiento personal y profesional de los docentes para garantizar altos niveles de efectividad en su labor a pesar de obtenerse una correlación fuerte.

3. **Conclusión respecto al objetivo específico 2**

   El análisis indica una correlación positiva y significativa de magnitud media entre el involucramiento laboral y el desempeño docente ($r=0.650$, $p<0.005$). Esto implica que un mayor nivel de compromiso y satisfacción con las actividades laborales influye de manera importante en la calidad del desempeño docente. Este resultado destaca la importancia de implementar estrategias que promuevan la participación activa y motivada de los docentes en sus tareas. Dada una correlación media.

4. **Conclusión respecto al objetivo específico 3**

   Se encuentra una correlación positiva y significativa entre la supervisión y el desempeño docente, con una magnitud media ($r=0.545$, $p<0.005$). Esto sugiere que una supervisión efectiva, orientada a la mejora continua y que incluye escucha activa y autonomía, tiene un impacto considerable en el desempeño de los

docentes. Es fundamental mejorar las prácticas de supervisión para fortalecer el desempeño profesional. Dada una correlación media.

5. **Conclusión respecto al objetivo específico 4**

   Los resultados reflejan una correlación positiva débil pero significativa entre la comunicación laboral y el desempeño docente ($r=0.381$, $p<0.005$). Esto significa que aunque la comunicación contribuye al desempeño, su impacto es limitado en comparación con otras dimensiones. Es necesario reforzar los canales de comunicación efectivos y fomentar la colaboración entre docentes para potenciar su desempeño, dada una correlación débil.

6. **Conclusión respecto al objetivo específico 5**

   Se confirma una correlación positiva y significativa de magnitud media entre las condiciones laborales y el desempeño docente ($r=0.517$, $p<0.005$). Este resultado indica que las condiciones físicas, sociales y emocionales en el entorno laboral influyen de manera importante en el desempeño docente. Mejorar estas condiciones contribuiría significativamente al rendimiento profesional de los docentes. Dada una correlación media.

Recomendaciones

Las recomendaciones del presente estudio se hacen en función a los objetivos planteados, y se enuncian de la siguiente manera:

1. Respecto al objetivo general, si bien la pandemia del Covid – 19 ya ha sido oficialmente superada, dejó aprendizajes importantes, reflejándose en la importancia de mantener la satisfacción laboral y el desempeño docente. La correlación estimada fue de Rho = 0,567 y significancia 0,000 < 0,005. Es decir, se deben emprender acciones estratégicas que contribuyan a mejorar la satisfacción laboral de los docentes; especialmente, en la mejora de la comunicación, el involucramiento, la supervisión y las condiciones laborales. Esto, bajo la premisa que a mayor satisfacción laboral, mayor o mejor será el desempeño docente en la red educativa de Paucará – Acobamba.
2. Con el objetivo específico 1 se buscó establecer relación entre la autorrealización y el desempeño docente en la red educativa de Paucará – Acobamba, siendo grato encontrar que la correlación es alta (0,865), dando espacio a mejorar las posibilidades por parte de las autoridades educativas desde el ámbito nacional hasta el local para contribuir a la autorrealización de los docentes a través de los factores emocionales que plantea Herzberg (1959), de manera especial en el respaldo a su labor.
3. Con el objetivo específico 2 se buscó determinar la correlación del involucramiento laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba, obteniéndose una relación positiva y significativa de 0,650 (media) y significancia 0,000 < 0,005. En este caso, se requieren más y mejores estrategias para que se incremente el nivel de involucramiento mediante programas de capacitación enfocadas a las reales necesidades de los docentes, así como un conocimiento preciso del alcance de la labor que desarrollan, tal como identifica Palma (2005).
4. Con el objetivo específico 3 buscó establecer correlación entre supervisión y desempeño docente; encontrándose una correlación positiva y significativa de 0,545 (media) y significancia 0,000 < 0,005. Situación similar a la dimensión

anterior, existe espacio para mejorar los mecanismos de supervisión, a través del fortalecimiento de la autonomía, la escucha activa por parte de los superiores y un proceso de evaluación que fomente el sentido de competencia en los docentes.

5. Con el objetivo específico 4 se buscó establecer relación entre la comunicación laboral y el desempeño docente determinándose una relación positiva y significativa de 0,381 (débil) y significancia 0,000 < 0,005. Siendo esta la dimensión con menor grado de correlación, permitiendo recomendar que se fomente el trabajo en equipo, el fortalecimiento de capacidades en el uso de nuevas tecnologías de la información y un conocimiento claro de las responsabilidades y funciones de los docentes en la red educativa.
6. Finalmente, con el objetivo específico 5 se buscó establecer la correlación entre condiciones laborales y el desempeño docente, para esta dimensión se determinó un grado de correlación r=0.517 (medio) y p<0.005), por lo tanto, es recomendable hacer mayores esfuerzos para la asignación de recursos para hacer mejoras en las infraestructuras, mejoras en los mecanismos de reconocimiento y estímulo a la labor de los docentes por parte de las autoridades administrativas a nivel de DRE – Huancavelica e incluso a través del Ministerio de Educación.

Referencias Bibliográficas

Álamo - Vásquez, J. I. (2021). *Desempeño docente y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio: UNE-Institucional: http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5940

Babbie, E. (2020). *The practice of social research* (15th ed.). Cengage Learning.

Cabrera - Flores, J. M. (2020). *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio: UCV – Institucional: oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/43398

Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación científica.* Lima: San Marcos

Casimiro, W. (2009). *Praxis de la investigación científica.* . Lima: San Marcos

Charalla, D. (2020). *Marco del Buen Desempeño Docente y Calidad del Servicio Educativo en la Institución Educativa N° 501410 "César Vallejo" de Alto Shimaa, Kepashiato, La Convención, Cusco.* Cusco. (Tesis de maestría). Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio institucional. http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4868

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones.* México: McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2019).1Administración de recursos humanos (8ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración.* México: Mc Graw Hill, 7ma edición.

Chicmana - Huanay, R. (2018). Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de Instituciones Educativas del Distrito Daniel Hernández Tayacaja Huancavelica. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica. Repositorio institucional. http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1697

Congreso de la República del Perú. (2023). Ley Nº 31572. Ley de teletrabajo.

Creswell, J. W. (2014). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. Pearson Education.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334. https://doi.org/10.1007/BF02310555

Decreto de urgencia 026-2020-PCM (2020). *Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.*

Decreto Supremo 044-2020-PCM (2019). *Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19*

Enríquez - Reyna, C. E. (2023). Satisfacción laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2022. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio: UCV – Institucional: https://hdl.handle.net/20.500.12692/119182

Enríquez - Reyna, C. E. (2023). Satisfacción laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2022. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio: UCV – Institucional: https://hdl.handle.net/20.500.12692/119182

Espíritu - Orihuela, Z. I. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio: UCV – Institucional: oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/45114

Fontal-Aponte, J. D. (2020). Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá DC. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia. Repositorio institucional. https://hdl.handle.net/10983/25176

Franco-López, J. A.; López-Arellano, H. & Arango-Botero, D. M. (2020). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense de Educación. 31(1), 55-67.* **http://dx.doi.org/10.5209/rced.61775**

Hernandez, R; Fernández, C, & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mc. Graw Hill.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *Motivation to work.* New York: Wiley

Likert, R. (1961). *Nuevos patrones de administración*. McGraw-Hill

Manso, J. (2012). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT (No. 128): 79-86.* http://hdl.handle.net/10784/17249

Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. Harper & Row

MINEDU (2020). *Resolución Viceministerial N.° 088-2020-MINEDU. Aprobar la Norma Técnica denominada "Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programa educativos públicos, frente al brote del COVID-19".*

Ministerio de Educación. (2012). *Resolución Ministerial 0547-2021-ED. Marco del buen desempeño docente.* Lima: MINEDU

Muñoz, A. (1990) *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990

Organización Mundial de la Salud. (2020, 11 de marzo). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020 [Comunicado de prensa]. https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020

Oseda, D. (2018). *Fundamentos de la investigación científica.* Lima: Soluciones Gráficas

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Pereyra - Reyes, A. A., & Vásquez - Chávez, C. E. (2022). *Satisfacción con la vida y desempeño laboral en docentes de la Provincia de Ucayali.* (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio: UCV – Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12692/77993

Popper, K. (1959). *The Logic of Scientific Discovery*. Routledge

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.* (Tesis de grado) Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Repositorio: https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111

Reyes, L. (2006). *Estándares de desempeño docente.* Chile: Universidad Católica Silva Hernández.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional.* México D.F.: Pearson Education

Rojas Aire de Vellaneda, T. B. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Técnica" Tupac Amaru" del distrito de Chilca – Huancayo.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica. Repositorio institucional. http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3601

Sanchez, H., y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseno en la investigacion científica.* (Quinta edi). Business Support Anneth SRL

Saravia - Huaman, M., & Neyra - Cornejo, F. I. (2020). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. (Tesis de segunda especialidad). Universidad Nacional de Huancavelica. Repositorio institucional. *http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3493*

Saravia - Huaman, M., & Neyra - Cornejo, F. I. (2020). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. (Tesis de segunda especialidad). Universidad Nacional de Huancavelica. Repositorio institucional. *http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3493*

Torres, C. (2017). *Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria.* (Tesis de Magister). Universidad de Sevilla. Repositorio institucional.

Valdés, V. (2000). *La Evaluación del Desempeño Profesional del Docente. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente.* México: OEI

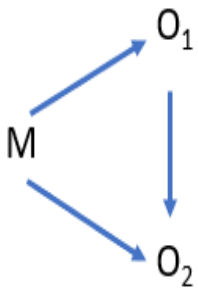
Vergara - Rojas, H. (2019). *Desempeño docente y bienestar laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo – 2017.* (Tesis maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio: UNE - Institucional: oai:repositorio.une.edu.pe:20.500.14039/4155

Anexos

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE		DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
	General	**General**	**General**				**Tipo**	**Población**
SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA RED EDUCATIVA DEL DISTRITO DE PAUCARA – ACOBAMBA – HUANCAVELICA DURANTE LA PANDEMIA Covid 19	¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba?	Determinar la correlación entre la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará - Acobamba	Existe correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará - Acobamba	VARIABLE 1	**SATISFACCIÓN LABORAL** **1.** Sentido de autorealización **2.** Involucramiento laboral **3.** Supervisión **4.** Comunicación **5.** Condiciones laborales	Diseño de Investigación No Experimental: Transversal Descriptivo Correlacional.	Básica	Docentes de nivel inicial de la Red Educativa Docentes de nivel primaria de la Red Educativa Docentes de nivel secundaria de la Red Educativa
	Específicas	**Específicas**	**Específicas**				**Nivel**	
	¿De qué manera se relaciona el sentido de autorrealización durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba?	Determinar la correlación del sentido de autorrealización durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de	El sentido de autorrealización durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa				Descriptivo	
							Escala	**Muestra**

		Paucará – Acobamba	del Distrito de Paucará – Acobamba					
	¿De qué manera se relaciona el involucramiento laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba?	Determinar la correlación del involucramiento laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba	El involucramiento laboral durante la pandemia Covid 19 influye en el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba					**No probabilísitca** 11 Docentes de nivel inicial de la Red Educativa 19 docentes de nivel primaria de la Red Educativa 30 docentes de nivel secundaria de la Red Educativa
	¿De qué manera se relaciona la supervisión durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba?	Determinar la correlación de la supervisión durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba	La supervisión durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba	VARIABLE 2	**DESEMPEÑO DOCENTE** **1.** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. **2.** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. **3.** Gestión de la escuela articulada a la comunidad **4.** Desarrollo de la profesionalidad e idesaZntidad.		Likert Para comprender frecuencia de ocurrencia: - Nunca - Casi Nunca - A veces - Casi siempre - siempre	
	¿De qué manera se relaciona la comunicación laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño	Determinar la correlación de la comunicación laboral durante la pandemia	La comunicación laboral durante la pandemia Covid 19 se correlaciona de					**Muestreo** Intencional

	docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba?	Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba	forma positiva y significativa con el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba					
	¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba?	Determinar la correlación de las condiciones laborales durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba	Las condiciones laborales durante la pandemia Covid 19 influyen en el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba					

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

Variable 1	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	
Satisfacción laboral	De acuerdo con Palma (2004), la satisfacción laboral es el reflejo de la actitud del trabajador y que está sujeta a resultados según el sentido de identidad, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales, aspectos que se medirán con una encuesta que contiene una serie de afirmaciones a las cuales el encuestado deberá marca cual es la frecuencia de ocurrencia acorde a su percepción.	Sentido de autorrealización	Aprender y desarrollarse Compromiso con la labor Respaldo a la labor	**Escala** Likert Para comprender frecuencia de ocurrencia: - Nunca - Casi Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre
		Involucramiento laboral	Promoción de capacitación para cumplir la labor Satisfacción con la labor Procedimientos claramente definidos La labor es estimulante	
		Supervisión	Evaluación de la labor orientada a la mejora Escucha activa por parte del jefe inmediato Autonomía en la toma de decisiones	
		Comunicación	Valoración de niveles de desempeño. Claridad en indicaciones para cumplir la labor	

			Colaboración entre el personal Disponibilidad de recursos TIC´s
		Condiciones laborales	Reconocimiento de los logros en el trabajo Condiciones físicas son adecuadas Trato justo en la empresa.

Variable 2	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño docente	Como recurso orientador de la labor docente establecido en el marco del buen desempeño docente (2014), se medirán las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la gestión articulada con la comunidad y el desarrollo profesional mediante una encuesta con una serie de afirmaciones que el encuestado deberá marcar acorde a con qué frecuencia percibe dicha afirmación.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	• Demuestra conocimientos actualizados • Elabora la programación curricular • Diseña creativamente procesos pedagógicos	Likert Para comprender frecuencia de ocurrencia: - Nunca - Casi Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	• Promueve estrategias inclusivas y colaborativas. • Utiliza recursos didácticos adecuados. • Fomenta un ambiente motivador y seguro	
		Gestión de la escuela articulada a la comunidad	• Interactúa con sus pares • Propicia el trabajo en equipo	
		Desarrollo de la profesionalidad e identidad.	• Participa en la generación de políticas educativas • Actúa de acuerdo a los principios éticos	

ANEXO 3

BASE DE DATOS

| N° | SATISFACCIÓN LABORAL | | |

ANEXO 4

FICHA VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS INSTRUMENTO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez : Dr. César Alberto Franco Carpio
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Facultad Ciencias de la Educación UNH
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Medición de satisfacción laboral
1.4 Autor del instrumento : QUISPE SOLANO, Janeth.

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada			x		
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E
				2	4	4

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C+ 4 x D + 5 x E = $\frac{42}{50}$ = 0,84

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1.00]

IV.OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede proceder con la aplicación.....

.....

LUGAR: Huancavelica, 5 de setiembre del 2023

FIRMA DEL JUEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez : Mtro. Roger Titto Matos
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Facultad Ciencias de la Educación UNH
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Medición de satisfacción laboral
1.4 Autor del instrumento : QUISPE SOLANO, Janeth..

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)				3	3	4
		A	B	C	D	E

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C+ 4 x D + 5 x E = $\frac{41}{50}$ = 0,82

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1.00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Proceder con la aplicación

LUGAR: Huancavelica 11 de octubre del 2023

FIRMA DEL JUEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez : Mtro. Christian Luis Torres Acevedo
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Facultad Ciencias de la Educación UNH
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Medición de satisfacción laboral
1.4 Autor del instrumento : QUISPE SOLANO, Janeth..

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			2	3	5
	A	B	C	D	E

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C+ 4 x D + 5 x E = $\frac{43}{50}$ = 0,85

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1.00]

IV.OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumentos aptos para su aplicación

LUGAR: Huancavelica 7 de octubre del 2023

FIRMA DEL JUEZ

ANEXO 5

FICHA VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS INSTRUMENTO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez : Dr. César Alberto Franco Carpio
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Facultad Ciencias de la Educación UNH
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Medición de desempeño docente
1.4 Autor del instrumento : QUISPE SOLANO, Janeth.

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada			x		
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E
				2	4	4

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C+ 4 x D + 5 x E = $\frac{42}{50}$ = 0,84

III.**CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1.00]

IV.OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede proceder con la aplicación.....

.....

LUGAR: Huancavelica, 5 de setiembre del 2023

FIRMA DEL JUEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez : Mtro. Roger Titto Matos
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Facultad Ciencias de la Educación UNH
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Medición de desempeño docente
1.4 Autor del instrumento : QUISPE SOLANO, Janeth.

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)				3	3	4
		A	B	C	D	E

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C+ 4 x D + 5 x E = $\frac{41}{50}$ = 0,82

III.**CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1.00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Proceder con la aplicación

LUGAR: Huancavelica 8 de setiembre del 2023

FIRMA DEL JUEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez : Mtro. Christian Luis Torres Acevedo
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Facultad Ciencias de la Educación UNH
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Medición de desempeño docente
1.4 Autor del instrumento : QUISPE SOLANO, Janeth.

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C 2	D 3	E 5

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C+ 4 x D + 5 x E = 43 / 50 = 0,85

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1.00]

IV.OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumentos aptos para su aplicación

LUGAR: Huancavelica 7 de setiembre del 2023

FIRMA DEL JUEZ

ANEXO 6

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Encuesta de medición de satisfacción laboral en la red educativa del distrito de Paucara – Acobamba–Huancavelica durante la pandemia covid 19

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca de influencia entre la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba.

II. INSTRUCCIONES

Estimado docente, la información que se recaba con la presente encuesta es anónima. Lee atentamente cada pregunta y marca con una X en los casilleros, la alternativa que consideres correcta. Para lo cual recuerde la experiencia del desempeño docente durante la pandemia Covid - 19 en Perú y califique de acuerdo a su percepción con:

1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. Algunas veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	AUTORREALIZACION					
1	Se dieron condiciones para progresar dentro de la la institución					
2	Su jefe se interesó por el éxito de la labor encomendada					
3	Se involucró en la definición de objetivos y las acciones para alcanzarlos					
4	Se valoraron sus niveles de desempeño por parte del directivo					
5	Sus supervisores expresaron reconocimiento por los logros alcanzados					
6	Las actividades en las que trabajó le permitieron aprender y desarrollarse.					
7	Se promovió la capacitación necesita para desarrollar sus labores					
8	Se promovió la generación de ideas creativas o innovadoras.					
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
9	Se sintió comprometido con el éxito en la labor					
10	Se aseguró de cumplir niveles adecuados de logro en el trabajo.					
11	Se consideró como un factor clave para el éxito de la labor					
12	Sintió que sus colegas estuvieron comprometidos con la labor					
13	Se propuso hacer cada vez mejor las cosas del día a día					
14	Cumplir con las actividades diarias en el trabajo, le permitió un mayor desarrollo personal					
15	Cumplir con las actividades laborales resultó una tarea estimulante					
16	8 Los productos alcanzados a los estudiantes le resultan motivo de orgullo personal.					
	SUPERVISION					
17	Sus superiores le brindaron apoyo para superar los obstáculos que se presentaron					
18	Se mejoraron continuamente los métodos para desarrollar la labor					
19	La evaluación que se hizo del trabajo, ayudó a mejorar la tarea.					
20	Las responsabilidades de su labor estuvieron claramente definidas.					

21	Se dispuso de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
22	Se dieron normas y procedimientos para guiar el trabajo.					
23	Los objetivos de la labor estuvieron claramente definidos.					
24	El trabajo se realizó en función a métodos o planes establecidos.					
25	Sintió un trato justo en el desarrollo de la labor					
	COMUNICACIÓN					
26	Se contó con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
27	La información fluyó adecuadamente.					
28	En los grupos de trabajo, existió una relación armoniosa.					
29	Se establecieron los suficientes canales de comunicación.					
30	Fue posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
31	La institución fomentó y promovió la comunicación interna.					
32	Su superior escuchó los planteamientos que usted le hizo					
33	Existió colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
34	Se conocieron los avances en otras áreas de la labor desarrollada					
	CONDICIONES LABORALES					
35	Sus compañeros de trabajo cooperaron entre sí.					
36	Los objetivos planteados para el desarrollo de la labor fueron retadores.					
37	Se le dio a usted o a sus compañeros la oportunidad de tomar decisiones					
38	El grupo con el que trabajó, funcionó como un equipo bien integrado.					
39	Se dio una buena administración de los recursos asignados					
40	Los estímulos fueron atractivos en comparación con la de otras organizaciones.					
41	Los objetivos del trabajo mantuvieron relación con la visión de la institución.					
42	Se dispuso de acceso a tecnología para desarrollar la labor					

Huancavelica, diciembre de 2022.

Encuesta de identificación de desempeño docente de los docentes en la red educativa del distrito de Paucara – Acobamba – Huancavelica durante la pandemia Covid 19

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca de influencia entre la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 y el desempeño docente en una Red Educativa del Distrito de Paucará – Acobamba.

II. INSTRUCCIONES

Estimado docente, la información que se recaba con la presente encuesta es anónima. Lee atentamente cada pregunta y marca con una X en los casilleros, la alternativa que consideres correcta.

1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Los temas que desarrolló fueron debidamente planificados (preparados).					
2	Planificó las sesiones de aprendizaje considerando estrategias de metodología activa para lograr aprendizajes significativos					
3	Planificó las sesiones de aprendizaje considerando ritmos, estilos de aprendizaje e inteligencias múltiples de los estudiantes					
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
4	Desarrollo la enseñanza según las características y comprensión de sus estudiantes.					
5	Durante el desarrollo de la clase, buscó los mecanismos para dejarse entender					
6	Durante el desarrollo de las clases, utilizó materiales educativos para motivar el interés en el tema que enseñan					
7	La explicación durante el desarrollo de las clases permitió fomentar los aprendizajes con facilidad					
	Gestión de la escuela articulada con la comunidad					
8	El profesor convoca a los padres de familia para tratar problemas relacionados con el aprendizaje y el comportamiento de los estudiantes.					
9	Los profesores y padres de familia participan en la elaboración, ejecución y evaluación de los proyectos de la Institución educativa.					
10	Contribuyó a establecer un clima escolar favorable entre sus colegas, padres de familia y estudiantes.					
11	Promovió la valoración y el respeto de los estudiantes hacia la comunidad en donde viven					
12	Buscó desarrollar las unidades de aprendizaje planteando preguntas en torno a la realidad que viven los estudiantes					
13	Organizó el tiempo de manera efectiva y flexible para atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes					
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente					
14	Se desarrollaron actividades de reflexión sobre la práctica pedagógica.					

15	Entre colegas se apoyaron entre ellos para asistir a actividades de fortalecimiento de capacidades					
16	Se comprometió y demostró compromiso en el cumplimiento de sus funciones.					
17	Identificó las necesidades de sus alumnos y las necesidades de la localidad que afectaran el desarrollo de la labor.					
18	Se involucró en la toma de decisiones de su institución					
19	Evaluó las capacidades, conocimientos y actitudes que adquirieron sus estudiantes en el desarrollo de las unidades didácticas					
20	Evaluó las capacidades, conocimientos y actitudes que adquirieron sus estudiantes en el desarrollo de las unidades didácticas					

Huancavelica, diciembre de 2022.

ANEXO 7

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

Aplicando la encuesta a docentes de la red educativa

Aplicando la encuesta a docentes de la red educativa

Aplicando la encuesta a docentes de la red educativa

Aplicando la encuesta a docentes de la red educativa

Aplicando la encuesta a docentes de la red educativa

Aplicando la encuesta a docentes de la red educativa

Aplicando la encuesta a docentes de la red educativa

Aplicando la encuesta a docentes de la red educativa