



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
INSTITUCIONES DE SECUNDARIA DE LA RED EDUCATIVA RURAL
TANTACHUAL, SAN MIGUEL, CAJAMARCA, 2024**

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación -
Especialidad “Matemática e Informática”**

Presentada por:

Bachiller: María Yojana Marín Terrones

Asesor:

Dr. Carlos Enrique Moreno Huamán

Cajamarca – Perú


2026



CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: María Yojana Marín Terrones
DNI: 72139533
Escuela Profesional/Unidad UNC: Escuela académica profesional de educación
2. Asesor: Carlos Enrique Moreno Huamán
Facultad/Unidad UNC: Facultad de Educación
3. Grado académico o título profesional
☐ Bachiller ☒ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☐ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Satisfacción laboral y desempeño docente en
instituciones de secundaria de la red educativa
rural Tantaquay, San Miguel, Cajamarca, 2024
6. Fecha de evaluación: 21 / 01 / 2026
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 24%
9. Código Documento: 3117:547914524
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ APROBADO ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 21 / 01 / 2026

<small>Firma y/o Sello Emisor Constancia</small>	
 <u>CARLOS ENRIQUE MORENO HUAMÁN</u> Nombres y Apellidos DNI: <u>26644699</u>	

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2026 BY

MARÍA YOJANA MARÍN TERRONES

Todos los derechos reservados



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
"NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA"



FACULTAD DE EDUCACIÓN
Escuela Académico Profesional de Educación

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN

En la ciudad de Cajamarca, siendo las 17 horas del día 07 de enero del 2026; se reunieron presencialmente en el ambiente 1P-102 F.E., los miembros del Jurado Evaluador del proceso de titulación en la modalidad de Sustentación de la Tesis, integrado por:

1. Presidente: Dr. TITO MANRIQUE CHILÓN CAMACHO
2. Secretario: M.C.S. JORGE EDISON MOSQUEIRA RAMÍREZ
3. Vocal: M.C.S. CONSTANCE ROSARIO CARRANZA SÁNCHEZ
4. Asesor (a): Dr. CARLOS ENRIQUE MORENO HUAMAN

Con el objeto de evaluar la Sustentación de la Tesis, titulada:

"Satisfacción Laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la red educativa rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca, 2024."

presentado por: Maria Yojana Marín Terrones
con la finalidad de obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación en la Especialidad de Matemática e Informática

El Presidente del Jurado Evaluador, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Educación de la Facultad de Educación, procedió a autorizar el inicio de la sustentación.

Recibida la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas por los miembros del Jurado Evaluador, referentes a la exposición y al contenido final de la Tesis, luego de la deliberación respectiva, se considera: APROBADO (X) DESAPROBADO (), con el calificativo de: Diecisiete (17)

(Letras)

(Números)

Acto seguido, el Presidente del Jurado Evaluador, informó públicamente el resultado obtenido por el sustentante.

Siendo las 18:30 horas del mismo día, el señor Presidente del Jurado Evaluador, dio por concluido este acto académico y dando su conformidad firman la presente los miembros de dicho Jurado.

Cajamarca, 07 de enero del 2026.

[Firma]
Presidente

[Firma]
Secretario

[Firma]
Vocal

[Firma]
Asesor

DEDICATORIA

A:

Mis padres Eugenio y Cruz que me han dado la existencia,
y en ella la capacidad por superarme. Por su amor y
sacrificio que ha sido la luz que guio mi camino de este viaje
académico. A mis hermanos Pamela, Marco y mi sobrina
Litzy por ser mis compañeros de vida.

A mis abuelos Abelino, Rumalda, Marcelino, Antonia
porque han fomentado en mí, el deseo de superación.

A mis tíos Antonio, Rosa quienes supieron estar cuando lo
necesitaba.

A mis primas Cyntia, Mariela, Mayra por las vivencias que
nos convirtieron en hermanas

Y sin dejar atrás a toda mi familia, por permitirme ser parte
de su orgullo.

Yojana

AGRADECIMIENTO

A Dios creador del universo por guiarme para la culminación de mi trabajo profesional, por darme la vida, sin él, no hubiera llegado hasta acá.

A los docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca por incentivar me siempre a ser una buena profesional

A mi asesor: Dr. Carlos Enrique Moreno Huamán por su apoyo constante para la culminar este trabajo de investigación.

A los directores de las Instituciones Educativas secundarias: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro”, del distrito de San Silvestre de Cochán, provincia de San Miguel por permitirme realizar mi trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE	vii
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTA DE FIGURAS	xi
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1. Planteamiento del problema	3
2. Formulación del problema.....	5
2.1. Problema principal	5
2.2. Problemas derivados	5
3. Justificación de la investigación	5
3.1. Teórica.....	5
3.2. Práctica	6
3.3. Metodológica.....	6
4. Delimitación de la investigación	6
4.1. Epistemológica.	6
4.2. Espacial.....	7
4.3. Temporal.....	7
5. Objetivos de la investigación.....	7
5.1. Objetivo general.....	7
5.2. Objetivos específicos	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
1. Antecedentes de la investigación.....	8
1.1. A nivel internacional	8
1.2. A nivel nacional.....	10
1.3. A nivel local.....	11
2. Marco teórico	13
3. Definición de términos básicos	19

CAPÍTULO III.....	21
MARCO METODOLÓGICO	21
1. Caracterización y contextualización de la investigación	21
1.1. Descripción del perfil de la institución educativa.....	21
1.2. Breve reseña histórica de la institución o red educativas.....	22
1.3. Características, demográficas y socioeconómicas.	24
1.4. Características culturales y ambientales.	25
2. Hipótesis de investigación	26
2.1. Hipótesis General	26
2.2. Hipótesis específicas	26
3. Variables de Investigación.....	26
4. Matriz de operacionalización de variables	28
5. Población y muestra Población.....	29
6. Unidad de análisis	30
7. Métodos de investigación	30
8. Tipo de Investigación	31
9. Diseño de investigación.....	31
10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
11. Técnica para el procesamiento y análisis de datos.....	32
CAPÍTULO IV.....	34
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
1. Resultados de las variables de estudio	34
2. Análisis y discusión de resultados.....	49
3. Prueba de hipótesis.....	56
CONCLUSIONES	60
SUGERENCIAS	61
LISTA DE REFERENCIAS	62
APÉNDICES Y ANEXOS.....	69

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones del desempeño docente.....	17
Tabla 2. Matriz de operacionalización de variables	28
Tabla 3. Muestra de estudio de investigación, 2024	30
Tabla 4. Coeficiente de Correlación de Pearson	33
Tabla 5. Alfa de Cronbach	33
Tabla 6. Frecuencia y porcentaje – Dimensión I: Ambiente laboral - 2024	35
Tabla 7. Frecuencia y porcentaje – Dimensión II. Desarrollo profesional - 2024	36
Tabla 8. Frecuencia y porcentaje – Dimensión III. Relaciones interpersonales - 2024	38
Tabla 9. Frecuencia y porcentaje – Variable 1: Satisfacción laboral – 2024	40
Tabla 10. Frecuencia y porcentaje – Dimensión I: Dimensión Personal - 2024	42
Tabla 11. Frecuencia y porcentaje – Dimensión II. Dimensión Pedagógica – 2024.	44
Tabla 12. Frecuencia y porcentaje – Dimensión III. Dimensión social - 2024.....	46
Tabla 13. Frecuencia y porcentaje - Desempeño docente – 2024.....	48
Tabla 14. Correlación- variables de estudio-2024	51
Tabla 15. Correlación - Satisfacción Laboral y Desempeño Docente, 2024.	56
Tabla 16. Correlación - Dimensión ambiente laboral – Desempeño docente - 2024.....	57
Tabla 17. Correlación - Desempeño profesional – desempeño docente – 2024	58
Tabla 18. Correlación relaciones interpersonales y desempeño docente-2024.....	59
Tabla 19. Matriz de consistencia.....	70
Tabla 20. Cuestionario Satisfacción Laboral I.E. N° 1363944 – Cobro Negro	71
Tabla 21. Cuestionario Satisfacción laboral- I.E. N° 135443 “San Martín de Porres”	73
Tabla 22. Cuestionario Satisfacción laboral - I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro”	75
Tabla 23. Cuestionario Desempeño docente - I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”	77
Tabla 24. Cuestionario Desempeño docente - I.E. N° 135443 “San Martín de Porres”	79
Tabla 25. Cuestionario Desempeño docente - I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro”	81
Tabla 26. Encuesta VI: Satisfacción laboral I.E. “Jesús El Buen Maestro”	106

Tabla 27. Encuesta V1: Satisfacción laboral I.E. “San Martín de Porres”.....	108
Tabla 28. Encuesta V1: Satisfacción laboral I.E. “Cobro Negro”	110
Tabla 29. Encuesta V2: Desempeño docente I.E. “Jesús El Buen Maestro	112
Tabla 30. Encuesta V2: Desempeño docente I.E. “San Martín de Porres.....	114
Tabla 31. Encuesta de la V2: Desempeño docente I.E. “Cobro Negro”	116

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de investigación.....	31
Figura 2. Dimensión I. Ambiente laboral, 2024	35
Figura 3. Dimensión II. Desarrollo profesional, 2024	37
Figura 4. Dimensión III. Relaciones interpersonales, 2024	39
Figura 5. Variable 1 - Satisfacción laboral – 2024	40
Figura 6. Dimensión I. Dimensión Personal 2024	42
Figura 7. Dimensión II. Dimensión Pedagógica, 2024	44
Figura 8. Dimensión III. Dimensión social, 2024.....	46
Figura 9. Variable 2 - Desempeño docente – 2024.....	48
Figura 10. Juicio de experto 1	83
Figura 11. Ficha de evaluación experto 1	84
Figura 12. Juicio de experto 2.....	85
Figura 13. Ficha de evaluación - experto 2.....	86
Figura 14. Juicio de experto 3.....	87
Figura 15. Ficha de evaluación experto 3	88
Figura 16. Autorización de la I.E “Jesús el Buen Maestro”	89
Figura 17. Autorización de la I.E “Cobro Negro”	90
Figura 18. Autorización de la I.E “San Martín de Porres”	91
Figura 19. Docentes de la I.E “Jesús el Buen Maestro” llenando el instrumento de evaluación.....	92
Figura 20. Docentes de la I.E “Jesús el Buen Maestro” después de la aplicación del instrumento	92
Figura 21. Infraestructura exterior de la I.E “Jesús el Buen Maestro”, 2024.	93
Figura 22. Docentes de la I.E “Jesús el Buen Maestro” siendo entrevistados.	93
Figura 23. Docentes de la I.E “San Martín de Porres” llenando el instrumento de evaluación.....	94
Figura 24. Docentes de la I.E “San Martín de Porres” después de la aplicación del instrumento	94
Figura 25. Infraestructura exterior de la I.E “San Martín de Porres”, 2024	95
Figura 26. Docentes de la I.E “San Martín de Porres” siendo entrevistados.	95

Figura 27. Docentes de la I.E “Cobro Negro” llenando el instrumento de evaluación.....	96
Figura 28. Docentes de la I.E “Cobro Negro” después de la aplicación del instrumento.....	96
Figura 29. Infraestructura interior de la I.E “Cobro Negro”, 2024.....	97
Figura 30. Docentes de la I.E “Cobro Negro” siendo entrevistados.....	97
Figura 31. Cuestionario llenado Variable 1. Satisfacción Laboral (D1) – 2024.....	98
Figura 32. Cuestionario llenado Variable 2. Desempeño docente (D1) - 2024.	100
Figura 33. Cuestionario llenado Variable 1. Satisfacción laboral (D2)– 2024.	102
Figura 34. Cuestionario llenado Variable 2. Desempeño docente (D2)– 2024.	104
Figura 35. Data Variable 1: Satisfacción laboral, 2024.	118
Figura 36. Data Variable 2: Desempeño docente, 2024.	119
Figura 37. Data: Coeficientes\probabilidades, investigación, 2024.....	120
Figura 38. Plano de ubicación de la I.E “Cobro Negro”, San Miguel, 2024.	121
Figura 39. Plano de ubicación de la I.E “San Martín de Porres”, San Miguel, 2024	121
Figura 40. Plano de ubicación de la I.E “Jesús el Buen Maestro”, San Miguel, 2024.	121

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. El tipo de investigación fue aplicada y explicativa. Así como también, presenta el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. La hipótesis general menciona que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. La investigación tuvo una población muestra de 23 docentes de tres I.I.E.E. Se utilizó como instrumento el cuestionario llegando a la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente con un $r = 0,74^{**}$, existe relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño docente con un $r = 0,713^{**}$ con una correlación positiva alta. Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente con un $r = 0,59^{**}$ con una correlación positiva moderada. Así mismo, existe relación significativa baja entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente con $r = 0,39$ con una correlación positiva baja.

Palabras clave: Satisfacción laboral, desempeño docente, relaciones interpersonales, desarrollo profesional, ambiente laboral, aprendizaje y Red Educativa Rural.

ABSTRACT

The aim of the research was to determine the relationship between job satisfaction and teacher performance in secondary schools of the Rural Educational Network Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. The research was applied and explanatory. It also addresses the following general problem: What is the relationship between job satisfaction and teacher performance in secondary schools of the Rural Educational Network Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024? The general hypothesis states that job satisfaction is significantly related to teacher performance in secondary schools of the Rural Educational Network Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. The research sample consisted of 23 teachers from three schools. A questionnaire was used as an instrument, leading to the following conclusions: There is a significant relationship between job satisfaction and teacher performance with a correlation of $r = 0.74^{**}$, indicating a strong positive correlation. There is a significant relationship between the work environment and teacher performance with $r = 0.713^{**}$, also showing a strong positive correlation. A significant relationship exists between professional development and teacher performance with $r = 0.59^{**}$, indicating a moderate positive correlation. Additionally, there is a low but significant relationship between interpersonal relationships and teacher performance with $r = 0.39^{**}$, indicating a weak positive correlation.

Keywords: Job satisfaction, teacher performance, interpersonal relationships, professional development, work environment, learning and rural educational network.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca, 2024” se realizó porque en Cajamarca, la UGEL San Miguel implementa la Red Educativa Rural Tantachual (RER), que agrupa instituciones educativas de nivel inicial, primaria y secundaria en el distrito de San Silvestre de Cochán. A pesar de su conformación oficial, se observa una falta de interés y participación de los docentes en las actividades programadas, lo que afecta la organización y el funcionamiento de las instituciones secundarias como I.E. “Cobro Negro”, I.E. “San Martín de Porres y la I.E. “Jesús el Buen Maestro materia de estudio. Esta desmotivación se debe a la escasa infraestructura, la falta de materiales educativos y de escritorio, así como a la baja compensación económica, lo que dificulta su desempeño y satisfacción laboral. La falta de recursos y apoyo por parte de la UGEL contribuye a la insatisfacción generalizada, afectando el compromiso de los docentes y el desarrollo institucional, especialmente en las tres instituciones secundarias de la red.

El objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. Como objetivos específicos se propuso: Determinar la relación entre la dimensión ambiente laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024, determinar la relación entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024 y determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.

Para llevar a cabo la investigación se empleó el diseño correlacional, de corte transversal con una muestra de 23 docentes, se empleó como instrumento un cuestionario.

El trabajo de investigación se dividió en cuatro capítulos:

Capítulo I, se muestra el planteamiento del problema, formulación del problema de investigación, justificación de la investigación, delimitación de la investigación y objetivos de la investigación.

Capítulo II, se muestra el marco teórico conformado por los antecedentes de la investigación (contiene estudios internacionales, nacional y a nivel local), marco epistemológico, teórico-científico, así como la definición de términos básicos.

Capítulo III se refiere este capítulo al marco metodológico (caracterización y contextualización, breve reseña histórica de la institución o red educativa, Características culturales y ambientales), hipótesis de investigación, variables, matriz de operacionalización de variables, población y muestra, unidad de análisis, métodos, tipo de investigación, diseño, técnicas e instrumentos de recolección, técnica para el procesamiento y análisis de datos, así como también la validez y confiabilidad de la investigación.

Capítulo IV, se muestran los resultados y discusión donde se menciona los resultados de las variables de estudio (Resultados de las variables de estudio, análisis y discusión de resultados, la prueba de hipótesis). Así como también se encuentran las conclusiones recomendación y referencias bibliográficas. Anexos, Matriz de consistencia e instrumentos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

En las últimas décadas del siglo XIX y las primeras del siglo XX se han producido cambios en el mundo actual, incluyendo cambios en el sistema educativo. Los docentes, quienes son los encargados de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje en diferentes ámbitos rurales, se enfrentan a las realidades y necesidades de cada institución educativa rural y se sienten insatisfechos por no poder realizar su trabajo de manera adecuada.

La Resolución de Secretaría General N° 004-2019 de Minedu en Perú establece pautas para la organización y funcionamiento de las "Redes Educativas Rurales". Este proyecto tiene como objetivo mejorar la calidad del servicio educativo que brindan las instituciones educativas públicas de educación básica en áreas rurales, integrándolas en Redes Educativas Rurales. (Resolución SG, 2019)

La creación de Redes Educativas Rurales (RER) es una estrategia de gestión para mejorar los resultados de aprendizaje en las zonas rurales. Para comenzar, la implementación permite que las comunidades y las familias se involucren activamente en el quehacer pedagógico de las instituciones educativas donde estudian sus hijos, lo que ayuda a cambiar y alcanzar nuevos estándares educativos para contribuir a cambiar y lograr nuevos estándares educativos. (UNESCO, 2020)

En Cajamarca, la UGEL San Miguel realiza trabajos de gestión docente mediante la conformación de redes a nivel de la provincia, como la Red Educativa Rural Tantachual (RER), con Resolución Directoral de Red N° 01-2023-UGEL-SMIG/RER.T/D aprobada en el año 2023, conformado por instituciones educativas de nivel inicial, primaria y secundaria como: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro”, ubicadas en el distrito de San Silvestre de Cochán, que

distan a 1.30 hrs. de la provincia de San Miguel, donde se observa que los docentes de las tres instituciones educativas muestran desinterés en la organización y funcionamiento de sus instituciones, esto se evidencia por la escasa participación y desinterés de cada docente en la participación de las actividades programadas a nivel de RER para trabajar documentos de gestión y contribuir a la mejora de la calidad del servicio educativo que deben brindar las tres instituciones educativas secundarias de ámbito rural en el distrito de San Miguel, se aprecia desintegración, escasa participación, escasa disponibilidad para la participación virtual de algunos docentes de las tres instituciones educativas rurales, en beneficio del desarrollo institucional, así como también se aprecia que el supervisor de la RER de San Miguel, tiene poco interés en ser el anfitrión de la reunión porque cuando están en reunión abandona la sala para atender otros casos más importantes de la UGEL San Miguel.

Así mismo, los docentes no están contentos con su entorno laboral debido a la falta de infraestructura, materiales educativos y materiales de escritorio que dicen algunos directivos que no les dan sobre todo el material básico como tinta y papel, lo que se sintetiza a una falta de motivación y participación. Incluyendo lo anteriormente mencionado, se sienten insatisfechos con la baja compensación económica que reciben por su desempeño docente, ya que no justifica el gasto de viajar todos los días a su centro de trabajo, alojamiento de algunos docentes, la mala alimentación diaria o a deshoras para llegar a sus hogares. El problema no se presenta solo en el nivel secundario, sino también en el nivel inicial y primaria, pero, para el desarrollo de la presente investigación se consideró solo a las tres instituciones educativas de secundaria de la RED Tantachual, donde debido a las carencias mencionadas se enfoca la importancia al tema de satisfacción laboral y desempeño docente de cada institución educativa. Por lo que, se investigó la satisfacción laboral en este contexto para determinar cómo afecta en su desempeño docente a los estudiantes del distrito de San Silvestre de Cochan en el nivel secundaria.

2. Formulación del problema

2.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024?

2.2. Problemas derivados

- ¿Qué relación existe entre la dimensión ambiente laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024?

3. Justificación de la investigación

3.1. Teórica.

Es fundamental que los maestros estén satisfechos con su trabajo en las instituciones educativas. Si esto no ocurre, el desempeño de los maestros se verá afectado y afectará negativamente el aprendizaje de los estudiantes, ya que proporcionarán una mayor calidad en su trabajo y esto permitirá mejorar su desempeño (Díaz y Barroso, 2019). En la mayoría de las organizaciones, se observa que un 57,5% de los docentes tienen un ritmo de trabajo estresante debido a que no pueden cumplir con las exigencias de su trabajo, no están actualizados o no están preparados para dictar las clases que imparten en sus centros de estudio. (Donoso y Muñoz, 2013)

3.2. Práctica

El discernimiento de la satisfacción laboral brindó información acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales de la Red Educativa Rural Tantachual, así se introducirán cambios tanto en las actitudes y conductas de los docentes, además existe la urgente necesidad de mejorar el desempeño docente en las instituciones de secundaria.

3.3. Metodológica

La investigación tiene principio cuantitativo, por tratarse del estudio del nivel de Satisfacción Laboral en base a factores y datos que podemos cuantificar y medir. El análisis del instrumento se aplicó a los docentes y los resultados de los informes estadísticos de las tres Instituciones Educativas proporcionaron información sobre cómo es el ambiente donde se están relacionando los docentes de nivel secundario de la RED Rural Tantachual.

Los resultados favorecieron para que los docentes mejoren el desempeño docente de manera activa en un ambiente cálido y positivo esto influyó en la mejora del rendimiento de los estudiantes de las Instituciones en estudio.

4. Delimitación de la investigación

4.1. Epistemológica.

Según Ballina (2018) la presente investigación está situada en el paradigma positivista con enfoque cuantitativo, tiene como propósito identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente basada en la evidencia de los estudiantes de las tres instituciones educativas de secundaria del distrito de San Silvestre de Cochán. El paradigma positivista se aplicó al campo social y más tarde al educativo lo caracterizan como el paradigma de las ciencias naturales con unos determinados supuestos básicos que se basa en el racionalismo y el empirismo, para llegar a las teorías teniendo como enfoque realizar un análisis detallado de las variables: satisfacción laboral y desempeño docente,

para llegar a conclusiones razonables y plantear propuestas de mejora en el rendimiento de los estudiantes.

4.2. Espacial.

Esta investigación se desarrolló, en tres instituciones educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 – “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro”, ubicadas en el distrito de San Silvestre de Cochán, provincia de San Miguel.

4.3. Temporal.

El presente proyecto de investigación se ejecutó desde el mes de abril al mes de agosto de 2024.

5. Objetivos de la investigación

5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.

5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre la dimensión ambiente laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.
- b) Determinar la relación entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.
- c) Determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación

1.1. A nivel internacional

Acuña (2021), en su tesis “*Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior*” realizada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, la investigación presenta el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior. La investigación es no experimental, utilizó un enfoque mixto a través de dos modelos de indagación, de nivel correlacional y longitudinal, el método utilizado es hipotético deductivo. En donde concluyó que: El desempeño de los maestros se refleja en los resultados de los maestros de entre 25 y 35 años, quienes tienen mayor atención en el trabajo que realizan, ya que suman un 54.5% en la valoración positiva habitual y casi siempre. Según los indicadores que miden las condiciones de trabajo, los docentes mayores a 45 años valoran un entorno laboral positivo. Los maestros valoran la autonomía en su trabajo, con un promedio del 69% de ellos valorando la autonomía. Se ha descubierto que la satisfacción laboral de los maestros depende en gran medida de su escala de edad. Los principales hallazgos muestran que los maestros de un rango de edad menor a los 35 años están motivados, mientras que los maestros mayores a esta edad están desmotivados en términos de trabajo que desarrollan y actividades rutinarias en su trabajo. El desempeño laboral de la institución es comparable al de la variable satisfacción laboral, ya que el grupo de edad menor a los 35 años tiene un desempeño óptimo tomando en cuenta tres factores fundamentales: el entorno laboral, la autonomía laboral, el liderazgo y la dedicación al trabajo. Identificados a través del análisis tales como: el trabajo en optimización de recursos y entrega tiempo trabajos asignados pueden generar un incumplimiento de las tareas establecidas.

Este trabajo ayudó a reforzar la observación de los docentes en edades de 36 a 45 años que se muestran indiferentes al categorizar, algunos indicadores de ambiente laboral y compromiso y satisfacción, se aprecia si los docentes aceptan su profesión, así como ver la insatisfacción por el tiempo de trabajo que desarrolla y las actividades se vuelven rutinarias, lo que indica que se deben conocer y aplicar las diferentes exigencias para el desempeño de los docentes.

Güell (2020), en su tesis “*Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*”, ejecutada en la Universidad Internacional de Catalunya (UIC) Barcelona, España, con el propósito de investigar la satisfacción laboral que captan los docentes elegidos de infantil y primaria. La investigación presenta el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los maestros. La investigación es de tipo explicativa, de carácter no experimental, de nivel correlacional y longitudinal, el método utilizado es hipotético deductivo, realizado por medio de encuestas descriptivas analizadas mediante una metodología cualitativa y cuantitativa, en donde, infirió que las dimensiones analizadas los docentes de 40 años a más manifiestan su satisfacción a la hora de opinar sobre el desenvolvimiento del trabajo. Se concluye que las respuestas son en una mayoría de nivel moderado en un 60%, y en un nivel medio alto el 40%, los docentes entre 22 y 35 años y menos de 10 años de experiencia manifiestan que el 60% de docentes están satisfechos en los ambientes que trabajan y en un nivel alto de satisfacción, de los 532 profesores la mayoría tiene 40 años y casi la mitad menos de 10 años de experiencia, los cuales tienen una tendencia de medio a bajo. El 57.7% del total de la muestra son docentes de género femenino y tienen edades entre 22 y 35 años que están satisfechas con las condiciones de trabajo, que indica el nivel de satisfacción medio y alto parecen estar cómodos con su situación laboral, su formación y el entorno en que trabajan a diferencia de los docentes entre 40 años a más.

Este estudio sobre la satisfacción laboral de los maestros en la Universitat Internacional de Catalunya en España es significativo porque respalda la modificación de los estilos de enseñanza-aprendizaje, ya que la edad de los maestros disminuye el aprendizaje debido a la falta de capacitación y la formación de maestros mayores cansados de enseñar.

1.2. A nivel nacional

Campos (2019), en su tesis “*Satisfacción laboral y desempeño docente en dos instituciones emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria - 2017*”, desarrollada en la Universidad César Vallejo, con la finalidad de determinar cómo se enlaza la satisfacción laboral con el desempeño docente. La investigación presenta el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral y desempeño docente en dos instituciones emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria - 2017. La investigación es de tipo explicativa, no experimental, el nivel correlacional, el método que utilizó fue hipotético deductivo. Se concluyó que la satisfacción laboral se relaciona directa, alta y significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido una rho de Spearman igual a 0,802 y un p-valor igual a 0,000. Y que existe relación directa, moderada y significativa entre la dimensión tarea y el desempeño docente; habiéndose obtenido una rho de Spearman igual a 0,532 y un p-valor igual a 0,000. Además, la relación entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente obtuvo una rho de Spearman igual a 0,756 y un p-valor igual a 0,000. Así como también la dimensión reconocimiento y desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas han obtenido una rho de Spearman igual a 0,596 y un p- valor igual a 0,000.

Este trabajo ayudará a mejorar la satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria - 2017, relación que ha sido comprobada a través de la aplicación de la técnica estadística de correlación de Spearman cuyo resultado es significativo en el nivel 0,855. y un nivel de significancia teórico $p=0,000$.

Pataz (2020), en su tesis “*Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de lima sur*”. Elaborada en la Universidad San Ignacio de Loyola, con el objeto de determinar la desigualdad de la satisfacción laboral entre los docentes de dos instituciones educativas. Para lo cual utilizó una metodología descriptiva registrando las particularidades de los docentes sometidos al análisis. Como resultado obtuvo que la satisfacción laboral de los docentes de una institución pública y una privada en dos distritos de Lima Sur no presenta diferencias significativas, ya que su rango de Sig. es 0,684, lo que es superior a 0,05. Existe una evidente tendencia hacia la valoración de totalmente satisfecho, algo satisfecho y en menor medida, algo insatisfecho. Además, no se encontró una variación significativa en la satisfacción en las relaciones interpersonales entre los docentes de dos distritos de Lima Sur en instituciones públicas y privadas (Sig. Asintótica =,157 Sig.>0,05). Existe una tendencia evidente hacia la valoración de completa Se determinó el nivel de satisfacción laboral de los docentes en instituciones públicas y privadas de Lima Sur, y se encontró que el 81,3% de los docentes expresan una alta satisfacción, mientras que el 15,6% expresan una satisfacción media y solo el 3,1 % expresan una satisfacción baja.

Este estudio ayudará a mejorar el aprendizaje y la enseñanza en Lima Sur porque proporciona datos sobre la satisfacción laboral de los maestros para cambiar la gestión pedagógica y confirma que los maestros de educación secundaria están satisfechos con su trabajo.

1.3. A nivel local

Herrera (2022) en su tesis “*Nivel de satisfacción laboral de los docentes de aula de la Institución Educativa Particular “Nuevo Horizonte” en el periodo noviembre 2021- marzo 2022*”, desarrollada en la Universidad Nacional de Cajamarca, la investigación presenta el siguiente objetivo general: Determinar el Nivel de satisfacción laboral de los docentes de aula de la Institución Educativa Particular “Nuevo Horizonte” en el periodo noviembre 2021-

marzo 2022. La investigación es de tipo explicativa, de carácter no experimental, de nivel correlacional y longitudinal, el método utilizado es hipotético deductivo, utilizó una metodología descriptiva. Se concluyó que: Los docentes entrevistados no están satisfechos en varias de las dimensiones analizadas, los resultados indica que la institución no está tomando en cuenta estos factores, ya que los docentes entrevistados no están satisfechos en varias de las dimensiones analizadas. A pesar de que el 78% del personal docente conoce sus funciones, el 56% está parcialmente satisfecho con la información sobre sus logros de metas y objetivos que se proponen, y el 66% realiza actividades adicionales que no están especificadas en su contrato. Esto causa incomodidad, falta de reconocimiento, poca confianza y escasa comunicación entre los docentes y la dirección. Los maestros están insatisfechos con la dirección de la institución educativa particular "Nuevo Horizonte" porque sienten que es difícil ascender de puestos en la institución porque no se brindan igualdad de oportunidades para todos los maestros, no se considera el tiempo de trabajo y no se reconoce el esfuerzo de cada maestro.

Carrión (2022) en su tesis “*Satisfacción laboral y desempeño del personal de la Sede Administrativa Ugel San Ignacio – 2020*” en la Universidad Nacional de Cajamarca, con el fin de determinar el grado de correlación entre la satisfacción laboral y desempeño del personal administrativo de la UGEL. la investigación presenta el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral y desempeño del personal de la Sede Administrativa Ugel San Ignacio – 2020. La investigación es de tipo explicativa, no experimental, de nivel correlacional, el método utilizado es hipotético deductivo, utilizó una metodología descriptiva. Para lo cual, aplicó el método hipotético deductivo y analítico en 69 trabajadores, en donde obtuvo que la variable satisfacción laboral tiene una fuerte relación positiva con la variable de desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,868 y una significancia bilateral menor a 0.05. Además, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.563, la satisfacción laboral mantiene una relación positiva significativa con el desempeño de la tarea. y la relación entre el desempeño

contextual y el desempeño organizacional se equilibró con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,835 y un nivel de significancia menor a 0.05.

Este estudio, sirvió para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes en la Sede Administrativa Ugel San Ignacio Cajamarca, como lo demuestran los resultados con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,835 y un nivel de significancia menor a 0.05.

2. Marco teórico

Satisfacción laboral

Para Robbins y Jugde (2009) citado por Hidalgo (2020), define a la satisfacción laboral “como el conjunto de actitudes personales de la persona hacia el trabajo; que se siente bien en el puesto de trabajo”. (p. 24)

Según Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005), citado por Hidalgo (2020), definen a la satisfacción laboral, como: “grado en el cual las personas experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo” (p. 118); donde lo positivo, significa la satisfacción del trabajador al realizar las actividades laborales que conduce a buen desempeño laboral; y lo negativo, el rechazo y la incomodidad del trabajador.

Según la Real Academia Española del 2019 manifiesta que este término deriva del latín *satisfactionis*, que quiere decir acción-efecto de satisfacer o satisfacerse. También se puede definir como el modo, acción o razón con la que se responde satisfactoriamente a una queja, emoción o razón antípoda.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Se han encontrado numerosas variables que afectan la satisfacción laboral a lo largo del tiempo. Cada investigador ha creado su propio instrumento para adaptarlo a su grupo objetivo según sus características de cada uno, si no hay un consenso sobre este tema. (Temkin y Ibarra, 2020)

En este sentido, entendemos que la satisfacción es buscar mejoras en la vida de una persona; sin embargo, esto siempre dependerá del juicio propio de cada persona. Por lo que en la presente investigación se considera las siguientes dimensiones:

a. Relaciones Interpersonales

Esta dimensión es la interacción recíproca entre dos o más personas durante el proceso de comunicación, y estas relaciones están reguladas por las leyes e instituciones de interacción social que el maestro mantiene en su entorno de trabajo. Para Cervone y Pervin (2008) citado por Hidalgo (2020) donde argumenta que “afirma que “los contextos más importantes en la vida de la mayoría de las personas son aquellos que involucran a otras personas” (p. 439), desde el nacimiento, estamos inmersos en una familia, grupo o círculo social específico, con características diferentes según el contexto, pero todavía es importante en la vida diaria de cada persona. Esta interacción o socialización que existe entre las personas es crucial.

Silviera, (2004) citado por Carpio (2021) las define como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje.

b. Desarrollo profesional

Dimensión que se enfoca en el crecimiento profesional y laboral de los docentes. Está relacionado con las tareas que realiza el maestro, su motivación, su libertad para realizar sus sesiones y su autonomía (Tamayo, 2020). El desempeño profesional de los docentes en el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones esenciales en el sector educativo está estrechamente relacionado con el éxito de una institución. Desde el punto de vista de Robbins

y Judge (2009) citado por Brito (2020) “se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un servicio”. (p. 542)

Para Locke (1979) citado por Brito (2020) sostiene que “El Desempeño profesional impacta directamente en la calidad del trabajo realizado” el desarrollo personal, la satisfacción de las necesidades de los estudiantes impactan directamente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales como en la calidad de los resultados, en el crecimiento personal y profesional, en el impacto en el entorno laboral en el reconocimiento y oportunidades y en la influencia en los beneficiarios, para lograr un buen desempeño profesional que impacte en el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes. (p. 456)

c. Condiciones laborales

En esta dimensión encontraremos indicadores como la información proporcionada, oportunidades de desarrollo, cantidad de trabajo ejecutado. Para Mendoza (2022), las condiciones laborales “se definen como todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de las personas que trabajan” (p.12). Sí nos referimos al docente y la comodidad que percibe en su institución laboral, deberían de interesarse en su entorno laboral tanto por comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo (Buelvas y Oviedo, 2020).

Bases teóricas relacionadas a la satisfacción laboral

A continuación, se presentan las siguientes teorías:

- Teoría de March y Simón

Según March (1958) citado por Atillo (2020) sostenía que la satisfacción o insatisfacción de un empleado puede generar un aumento o una disminución en el nivel de rendimiento su importancia radica en su análisis basado en la Teoría de las Expectativas de Vroom.

- **Teoría X/Y**

Según McGregor (1906) citado por Comunidad de Madrid (2019) sostenía que las personas se encuentran más satisfechas cuando en la organización existe un clima de mayor libertad y flexibilidad basado en una supervisión abierta y participativa. Además, plantea la teoría X y la teoría Y, la cual deberían adoptar todas las organizaciones

- **Teoría de Lawler y Porter**

Según Lawler y Porter (1967) citado por Ávila (2019) sostenían que la satisfacción de los trabajadores es función del valor y de las recompensas que obtienen como consecuencia del trabajo realizado. Además, realizan una diferenciación entre recompensas extrínsecas e intrínsecas. Las recompensas no están directamente relacionadas con la satisfacción, sino que el trabajador hace un juicio acerca de lo que considera justo.

- **Teoría de las Necesidades de Maslow (1954)**

Según Maslow (1954) citado por Ruiz (2018) plantea que esta teoría es una de las más conocidas sobre motivación y guarda estrecha relación con el concepto de satisfacción, ya que postula que la personalidad de los individuos es guiada o motivada precisamente por la satisfacción de sus necesidades. Formula la hipótesis de que dentro de todo ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades (Necesidades: Fisiológicas, seguridad, sociales, de estima y autor realización).

Desempeño Docente

El Ministerio de Educación (2021), define el desempeño docente como “actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas” (p. 76).

La Comisión Rivero (2002), citado por Martínez (2018), afirma que la creación de un proceso de formación de docentes es necesaria e importante para el país para evaluar y monitorear la práctica docente.

La teoría que orientará el desarrollo del trabajo es el Desempeño Docente, por qué actualmente el ministerio de educación tiene estrategias de evaluación en el ejercicio de la profesión.

A continuación, se presenta las siguientes dimensiones de la variable desempeño docente:

Dimensiones del desempeño docente

Para Martínez (2018), sostiene que “Asume cuatro dimensiones para el desempeño docente, en las cuales se precisa categorías que se considera son necesarias e importantes desarrollar en un proceso de formación de los docentes que el país necesita expresadas, y evaluar, monitorear en la práctica docente.

Tabla 1

Dimensiones del desempeño docente

Dimensiones del desempeño docente		
Dimensiones	Características	Observaciones
Dimensión personal	El conocimiento de sí mismo, el desarrollo de competencias sociales y la conducta ética profesional son aspectos que los estudiantes y egresados enfatizan. Más atención a la reflexión y la capacitación permanente. Estas percepciones también indicarán una autoexigencia a través de su propio proceso de formación. (Minedu, 2021, p. 13).	Dominios: - profundizar en el desarrollo - ética profesional de los estudiantes.
Dimensión pedagógica	Permite a los maestros responder a los desafíos cambiantes de la realidad educativa y resolver problemas de desempeño para cumplir con su trabajo como educadores. (Minedu, 2021, p. 14).	Dominios: - disciplinar - pedagógico y Comunicación
Dimensión social comunitaria	Participar en la creación de alianzas estratégicas para aprovechar los recursos materiales y espirituales en beneficio de la formación de los estudiantes y la participación consciente y creadora de la escuela en los espacios democráticos para la transformación de la comunidad promueve la sinergia permanente entre la escuela y la comunidad. (Minedu, 2021, p. 19).	Los maestros están familiarizados con los diversos eventos de la realidad local, nacional y mundial y cómo se relacionan con las actividades de aprendizaje en el salón de clases; sin embargo, pocos reconocen que estos indicadores se reflejan en la práctica de los estudiantes.

A continuación, se presentan las teorías para la variable desempeño docente:

Bases teóricas relacionadas al desempeño docente

A continuación, se presentan las siguientes teorías:

Teoría Cognitiva

Según Jean Piaget (1896-1980), citado por McLeod (2012), la teoría del desarrollo cognitivo de Piaget ofrece una comprensión integral tanto de la naturaleza como del desarrollo de la inteligencia humana. Los humanos actuamos como procesadores de datos. Según Piaget, el desarrollo cognitivo es la base del desarrollo humano, y el lenguaje es un componente del conocimiento y la comprensión que se logra a través del desarrollo cognitivo.

La reorganización progresiva de los procesos mentales causada por la maduración biológica y la experiencia ambiental se conoce como desarrollo cognitivo. Afirmó que la inteligencia figurativa es responsable de la representación y manipulación de los aspectos dinámicos o transformacionales de la realidad, mientras que la inteligencia operativa es responsable de la representación y manipulación de los aspectos dinámicos o transformacionales de la realidad.

Teoría Constructivismo

Según Lev Vygotsky (1934), citado por Bustos (2020), el constructivismo " quienes coincidieron en que el aprendizaje no es un proceso pasivo, sino una construcción activa del estudiante en interacción con su entorno y guía del docente" (p.34). Según el constructivismo, nada surge de nada. Es decir, el conocimiento nuevo surge del conocimiento previo. Además, introdujo el concepto de la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), que describe el rango de habilidades que los estudiantes pueden desarrollar con la guía de un experto o con apoyo colaborativo. El aprendizaje es un proceso social que ocurre mediante la interacción con otros. El uso del andamiaje (soporte proporcionado por el docente o compañeros) es crucial para guiar al estudiante dentro de su ZDP.

Relación con el docente: Los docentes excelentes interactúan constantemente con los estudiantes, utilizando estrategias que fomentan la cooperación y el diálogo, promoviendo un aprendizaje significativo. Durante los años cincuenta, con la publicación de la Teoría general de los sistemas de Ludwig Von Bertalanffy, se cuestionó seriamente el paradigma del positivismo y se respaldó la idea de que el ser humano es un activo constructor de su realidad. Es decir, el conocimiento es una construcción del ser humano: cada persona percibe la realidad, la organiza y le da sentido en forma de constructos, gracias a la actividad de su sistema nervioso central.

Teoría del aprendizaje significativo

Para Ausubel (2002) citado por Torres (2016) “señala que el aprendizaje es un procedimiento natural de la persona, donde el aprendizaje mismo fabrica su información a través de la preparación intelectual de datos”, estos datos coordinan los datos nuevos con la información pasada que ha guardado en su memoria extraída (p.56). La idea más significativa en la hipótesis de Ausubel se identifica con el aprendizaje importante, un procedimiento mediante el cual se identifican datos incorrectos con la estructura no auto afirmativo y aplicable con una parte pertinente de la estructura psicológica de la persona. Las teorías que se utilizó en el siguiente trabajo son: Teoría constructivismo y

Teoría del aprendizaje significativo, por qué el constructivismo permite desarrollar las estrategias pedagógicas desempeños en función de las teorías básicas del constructivismo.

3. Definición de términos básicos

- **Aprendizaje:** Es un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes a través de la enseñanza, la experiencia o el estudio. (Cuenya & Ruetti, 2019)
- **Condición laboral:** Cualquier característica que pueda afectar significativamente la seguridad y la salud del trabajador. (Mendoza, 2022)

- **Competencias educativas:** Es un conjunto de acciones y habilidades socioemocionales, cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten realizar una tarea, una actividad o una tarea de manera adecuada. (Moreno, 2018)
- **Desempeño:** Es un término que se origina de la organización de las organizaciones y especialmente, la administración de recursos humanos y los criterios para la determinación de la facultad. (Fernández, 2008)
- **Desempeño docente:** Es un factor que está directamente relacionado con la calidad de la educación. (Montenegro, 2011)
- **Desarrollo profesional:** Capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. (Pérez, 2021)
- **Enseñanza-Aprendizaje:** Estos dos términos se utilizan juntos para enfatizar que no es posible considerarlos de forma independiente y para enfatizar que la enseñanza del profesor no tiene sentido si no se enfoca en producir aprendizajes en los estudiantes. (Fernández, 2008).
- **Estrategia de aprendizaje:** Actividades mentales que ayudan a una persona a desarrollar una variedad de procesos que llevan a un resultado, que llamamos aprendizaje. (Fernández, 2008)
- **Motivación:** Estado de ánimo que hace que la conducta de una persona cambie y se active para lograr sus metas. (Fernández, 2008)
- **Relaciones interpersonales:** Es una interacción mutua entre dos o más personas como parte fundamental de la vida humana. (Díaz et al., 2014)
- **Satisfacción laboral:** Es un conjunto de actitudes personales de la persona hacia el trabajo. (Hidalgo, 2020)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Caracterización y contextualización de la investigación

1.1. Descripción del perfil de la institución educativa

La Institución Educativa Secundaria N° 135443 “Jesús el Buen Maestro”, se encuentra ubicada en el centro poblado Tantachual Alto de género mixto. Turno diurno. Área rural, ubicado a 1.30 hrs del distrito de San Silvestre de Conchán provincia de San Miguel, región Cajamarca, cuenta con una infraestructura deficiente, atiende regularmente a una población estudiantil de 38 estudiantes de diferentes grados del primero a quinto grado de educación secundaria, y con una plana docente de 08 profesores que laboran en la institución educativa, se encuentra a una altura de 3247 msnm. Por el Este se encuentra con C.P “Cobro Negro”, por el Oeste con el distrito de San Silvestre de Cochán, por el Norte con San Miguel y por el Sur limita con Llapa., para llegar se parte por el cruce a Cochán. Su clima es excesivo frío, con temperatura mínima es de 8 C° cuenta con posta de salud.

La Institución Educativa Secundaria N° 135443 “San Martín de Porres”, se encuentra ubicada en el centro poblado Tantachual Bajo de género mixto. Turno diurno de área rural, ubicado a 35 minutos del distrito de San Silvestre de Conchán provincia de San Miguel, región Cajamarca, cuenta con una infraestructura en estado carente con necesidades, atiende regularmente a la población estudiantil de 39 estudiantes de diferentes grados del primero a quinto grado de educación secundaria, y con una plana docente de 09 profesores es una institución educativa carente de mucha necesidad, se encuentra a una altura de 3469 msnm. Por el Este se encuentra con C.P “Cobro Negro”, por el Oeste con el distrito de San Silvestre de Cochán, por el Norte con Pampa Larga - Cajamarca y por el Sur limita con El Empalme y Llapa., para llegar se tiene que partir desde la salida a San Pablo. Su clima es excesivo frío, con temperatura mínima es de 9 C° cuenta con posta de salud.

La Institución Educativa Secundaria N° 1363944 “Cobro Negro”, se encuentra ubicada en el centro poblado Cobro Negro, de género mixto. Área rural ubicado a 10 minutos del distrito de San Silvestre de Conchán provincia de San Miguel, región Cajamarca, cuenta con una infraestructura en estado necesitado no delineada con criterios pedagógicos, atiende regularmente a la población estudiantil de 36 estudiantes de diferentes grados del primero a quinto grado de educación secundaria y con una plana docente de 08 docentes es una institución educativa carente de muchas necesidades, se encuentra a una altura de 3583 msnm. Por el Este se encuentra con Hualgayoc, por el Oeste con el distrito de San Silvestre de Cochán, por el Norte con Pampa Larga - Cajamarca y por el Sur limita con El Empalme y Llapa., para llegar se tiene que partir desde la salida a San Pablo. Su clima es excesivo frío, con temperatura mínima es de 5 C° cuenta con posta de salud, una capilla cuya patrona es la Virgen de Santa Rosa.

1.2. Breve reseña histórica de la institución o red educativas

Según la resolución viceministerial N° 211-2020-MINEDU, aprobado en Lima, el 10 de noviembre de 2020, en su parte resolutive menciona que en su Artículo 1 dispone aprobar el documento normativo denominado “Disposiciones que Regulan el Registro de Redes Educativas de Gestión Escolar (REGES)”, el mismo que, como anexo, forma parte de la presente resolución., (REGES, 2020).

La investigación se ejecutará con la Red Educativa Rural (RED) Tantachual de la provincia de San Miguel en la ciudad de Cajamarca. La cual está conformada por las siguientes instituciones educativas: Nivel inicial (I.E. Cobro Negro, I.E. Tantachual Alto, I.E. Tantachual Bajo e I.E. San Lucas), Nivel primaria (I.E. Quebrada Larga, I.E. Tantachual Alto y I.E. Tantachual Bajo, I.E. Quebrada Honda e I.E. Cobro Negro), nivel secundario (I.E. Cobro Negro, I.E. San Martín de Porres e I.E. Jesús el Buen Maestro) y un PRONOEI (Programa No Escolarizado de Educación Inicial) que funciona en el centro

poblado de Cobro Negro. La investigación se desarrollará en tres instituciones educativas de nivel secundario Red Educativa Rural (RED) Tantachual de la provincia de San Silvestre de Cochán, para mejorar la calidad profesional de los docentes de la RED y promover la formación de comunidades para mejorar los recursos humanos y coordinar intersectorialmente los equipos, la infraestructura y los materiales educativos para mejorar la calidad de los servicios educativos de la RED. A continuación, se detalla la reseña histórica de cada institución educativa:

La Institución Educativa Secundaria N° 1363944 “Cobro Negro”, se encuentra ubicada en el centro poblado Cobro Negro, de género mixto pertenece al área rural, cuenta con un solo turno, para llegar a ser una institución pública inicia sus actividades académicas desde el año 2010 como consta en los documentos del Archivo Municipal. Funcionó como CEGECO por el tiempo de dos años dirigida por el profesora de físico matemática Armandina Salazar Celis quien vio la necesidad de los estudiantes de primaria para continuar sus estudios secundarios, logró que funcionara y en el año 2013 fue autorizada por la UGEL San Miguel pasa a funcionar como una institución educativa de gestión pública con el nombre de I.E. Cobro Negro, de acuerdo a la R.D.R. N° 5645-2010- ED-CAJ. Siendo los responsables los señores Gaspar Guevara Mejía, profesor Edilberto Guevara Pérez, cuenta con 36 estudiantes y 8 docentes. El 11 de junio de 2013 se creó el colegio con Resolución Ministerial N.º 01540, a través de la cual se autorizaba su funcionamiento, empieza a funcionar con 12 estudiantes de todos los grados y 4 docentes (Comunicación personal, 28, 2024)

La Institución Educativa Secundaria N° 135443 “San Martín de Porres”, se encuentra ubicada en el centro poblado Tantachual Bajo, es de género mixto. Turno diurno. Logró que funcione el 2011 autorizada por la UGEL San Miguel pertenece al distrito de San Silvestre de Cochán. Surge como una institución educativa de gestión pública con el nombre de I.E. “San Martín de Porres, de acuerdo a la R.D.R. N° 5631-2012-ED-CAJ. El 11 de mayo de 2012 se creó el colegio con Resolución Ministerial N.º 01543, a través de la cual se autorizaba su funcionamiento, empieza a funcionar con 25 estudiantes y 7 docentes. Así como la Institución Educativa Secundaria N° 135549 “Jesús el Buen Maestro”, se encuentra ubicada en el centro poblado Tantachual Alto de género mixto. Turno diurno Pertenece al distrito de San Silvestre de Cochán. Surge como una institución educativa de gestión pública con el nombre de I.E. “Jesús el Buen Maestro, de acuerdo a la R.D.R. N° 5636-2012-ED-CAJ. El 11 de mayo de 2010 se creó el colegio con Resolución Ministerial N.º 015556, a través de la cual se autorizaba su funcionamiento, empieza a funcionar con 22 estudiantes y 8 docentes, no tienen personal de aseo lo hace el personal administrativo el mismo que hace las funciones de secretario.

1.3. Características, demográficas y socioeconómicas.

La población proyectada actual del distrito de San Silvestre de Cochán, según información del INEI es de 3558 habitantes, el territorio distrital, está ubicado en la cuenca del Jequetepeque, subcuenca del Puclush, es fuertemente accidentado. Conformada por los centros poblados: Corazón, Pampa Larga, Tantachual Bajo, Tantachual Alto, El Cobro Negro, El Lirio. Densidad de población del 26,4 hab./km. Coordenadas geográficas Latitud: -6.97917. Longitud: -78.7575. Latitud: 6° 58' 45" Sur 6° 3' 45" Sur. Longitud oeste: 78° 46' 19. El 25,33% de la población está constituida por población económicamente activa (PEA), de 15 años a más. La tasa de analfabetismo es mediana, la población mayor de 15 años es de

17,91%. El 95% de la población ocupada es mayor de 15 años y se dedica a la actividad agropecuaria, porque los caseríos están ubicados en la zona rural. (MDSSC, 2021)

Con una longitud total de 51.4 km, con un área de riego de 148 has, 07 canales de riego conformados con 07 comités de riego y 996 usuarios. Su clima es variable, está comprendido entre 200 m.s.n.m. a la altura del Río Loco de Chaman con el límite provincial y que corresponde a la parte más baja de la provincia y 3975 m.s.n.m. en la cima de los cerros Piedra Redonda Larga en la parte alta de La Ramada, que corresponde a la parte más alta de la provincia. Los productos principales de la zona son los pastizales se dedican a la ganadería teniendo en los terrenos abundante materia orgánica, papa; los rendimientos de los cultivos son menores al rendimiento de la región es zona ganadera.

1.4. Características culturales y ambientales.

Características culturales

El distrito de San Silvestre de Cochán tiene una serie de manifestaciones que enriquece su cultura, los moradores participan de fiestas religiosas como: La fiesta patronal se celebra el 27 y 28 de julio, en conmemoración del santo patrón Jesús de Nazareno. El distrito de San silvestre de Cochán tiene 17 caseríos y cuatro centros poblados: Tantachual, Alto, Tantachual, Bajo, Cochán Bajo y el Cobro Negro. Además, destacan la celebración de dos fiestas importantes en cada centro poblado, el Aniversario del Pueblo son los días 27 y 28 de julio de cada año y la fiesta patronal en honor al Jesús de Nazareno, también caracteriza a este pueblo sus costumbres en el distrito de San Silvestre de Cochán son tradicionales siempre se acostumbra la celebración del Compadrazgo, la celebración de corte pelo, yunzas, vota lutos, matrimonios.

Características ambientales

Presenta recursos existentes y potenciales económicos, tales como: recursos pesqueros (trucha), mineros, recursos turísticos, recursos naturales, entre otros. El suelo es considerado

como soporte de las actividades humanas productivas como la agricultura, ganadería y la extracción de recursos importantes como minería o actividades forestales. Considerando a la alimentación como un aspecto fundamental del bienestar utilizando productos nativos como la oca, mashua, quinua, relacionado con la capacidad de uso mayor de los suelos y los procesos agrícolas resumidos en las diversas células de cultivos de acuerdo con la zona agroecológica de su desarrollo. (Goregica, 2017)

2. Hipótesis de investigación

2.1. Hipótesis General

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.

2.2. Hipótesis específicas

- a) La dimensión ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.
- b) La dimensión desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.
- c) La dimensión relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.

3. Variables de Investigación

- **Variable 1:** Satisfacción laboral

Definición conceptual. Para Fernández (1999) citado por López (2019), esta variable considera que la satisfacción, que es una actitud general hacia el trabajo que se compone de la apreciación de los maestros por las condiciones en las que se realiza el trabajo.

Definición operacional. Es un proceso previo a la recogida de datos, define la escala de medida y por tanto los diferentes valores que puede tomar la variable. En la investigación se identificó el índice de satisfacción laboral de los docentes que trabajan en las dos instituciones educativas a través de la aplicación de la encuesta y se realizó las entrevistas personales a cada docente (Córdova y Ávila, 2020)

- **Variable 2:** Desempeño Docente

Definición conceptual. Para Delgado (2019) sostiene que el desempeño docente es un conjunto de acciones observables y medibles que el docente realiza en el aula de manera responsable, para cumplir con su desempeño y lograr los objetivos propuestos relacionados al resultado del aprendizaje de los estudiantes.

Definición operacional. Es el desempeño del maestro en preparar a los estudiantes para el aprendizaje, participar en la gestión escolar y desarrollar su profesionalidad e identidad como maestro. En la investigación se identificó el desempeño docente de la muestra de estudio de las dos I.E, a través de la aplicación de una encuesta y se realizó las entrevistas personales a cada docente de cada I.E. (Córdova y Ávila, 2020)

4. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS/ INSTRUMENTOS
Variable 1: Satisfacción laboral	Es una actitud general hacia el trabajo que se compone de la apreciación de los maestros por las condiciones en las que se realiza el trabajo. (López, 2019)	Es un proceso previo a la recogida de datos, define la escala de medida y por tanto los diferentes valores que puede tomar la variable. (Córdova y Ávila, 2020)	Ambiente laboral	Distribución física del ambiente Comodidad del ambiente de trabajo Trabajo en equipo	Cuestionario
		En la investigación se identificó el índice de satisfacción laboral de los docentes que trabajan en las tres instituciones educativa a través de la aplicación de la encuesta y se realizará las entrevistas personales a cada docente.	Desarrollo profesional	Competencia técnica y conocimiento Cumplimiento de objetivos y metas Estándares de desempeño	
			Relaciones interpersonales	Ambiente de trabajo adecuado Ambiente asertivo de trabajo Reconocimiento al trabajo realizado	
Variable 2: Desempeño docente	Es un conjunto de acciones observables y medibles que el docente realiza en el aula de manera responsable, para cumplir con su desempeño y lograr los objetivos propuestos relacionados al resultado del aprendizaje de los estudiantes. (Delgado, 2019)	Es el desempeño del maestro en preparar a los estudiantes para el aprendizaje, participar en la gestión escolar y desarrollar su profesionalidad e identidad como maestro. (Córdova y Ávila, 2020)	Dimensión personal	Perfil del docente Experiencia en su área Atención y dedicación hacia el alumno Formación integral	Observación directa/cuestionario
		En la investigación se identificó el desempeño docente de la muestra de estudio de las tres instituciones educativas, a través de la aplicación de una encuesta y se realizará las entrevistas personales a cada I.E.	Dimensión pedagógica	Planificación Participa en gestión de I.E. Evaluación de los aprendizajes Asistencia y puntualidad	
			Dimensión social	Comunicación con los estudiantes Comunicación con los padres de familia	

5. Población y muestra Población

Según Hernández (2019) sostiene que “Una población son todos los elementos que participan en el fenómeno que fue definido y delimitado durante el análisis del problema de investigación, ya sea personas, objetos, organismos o historias clínicas.” (p.198).

Para el desarrollo de la presente investigación la población estuvo conformada por un total de 23 docentes que laboran en tres instituciones educativas estatales de nivel secundario: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, ubicada en el centro poblado Cobro Negro, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres”, ubicada en el centro poblado Tantachual Bajo y I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro”, ubicada en el centro poblado Tantachual Alto el distrito de San Silvestre de Conchán provincia de San Miguel, región Cajamarca, durante el año 2024.

Muestra

Suárez (2016) sostiene que “La muestra es una representación significativa de las características de una población, que bajo la asunción de un error estudia las características de un conjunto poblacional menor que la población global”. (p.115)

En la investigación la muestra estuvo establecida por 23 docentes de tres Instituciones Educativas del distrito de San Silvestre de Conchán, durante el periodo de estudios 2024 como se detalla a continuación:

La muestra ha sido seleccionada a criterio del investigador, previa coordinación con los directores de las instituciones educativas quienes manifestaron su voluntad de apoyo es una muestra no al azar aplicando un muestreo censal.

Tabla 3*Muestra de estudio de investigación, 2024*

Muestra de estudio – 2021				
IE		EDAD	SEXO	Nº
I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”		40 a 45	M	4
			F	4
I.E. N° 135443 “San Martín de Porres		40 a 60	M	4
			F	3
			M	3
I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro”		40 a 47	F	5
TOTAL				23

Fuente: Oficina Estadística de la UGEL San Miguel, 2024.

6. Unidad de análisis

Picón y Melia (2019) sostiene que “Cada unidad de análisis es un componente de la población y, por lo tanto, una muestra que cumple con los parámetros muestrales ”. (p.68)

En la investigación la unidad de análisis estuvo establecida por cada uno de los docentes de las tres instituciones educativas del San Silvestre de Conchán de la provincia de San Miguel.

7. Métodos de investigación

Según Hempel (1948) citado por Carvajal (2018) sustenta que “El método hipotético deductivo, es una forma que nace de una afirmación en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear las hipótesis, que se toman como verdaderas, no habiendo ninguna certeza acerca de ellas”. (p.45)

En la investigación se utilizó un enfoque hipotético deductivo para encontrar un problema que aún no ha sido investigado sistemáticamente, se utilizó técnicas deductivas e inductivas y se contó con datos empíricos para realizar mediciones y comparaciones estadísticas. (Carvajal, 2018)

8. Tipo de Investigación

Según Castillero (2019) sostiene que “El tipo de investigación es seguir un proceso y aplicarlo para solucionar un problema o crear nuevo conocimiento”.

En la investigación el tipo de investigación fue aplicativa y explicativa, porque partió de la realidad problemática relacionada con la satisfacción laboral de los docentes y su influencia en el desempeño docente. Asimismo, busca explicar la relación causa-efecto entre las variables en las tres instituciones educativas que conforman la Red Educativa Rural (RED) Tantachual, del distrito de San Silvestre de Cochán. (Castillero, 2019)

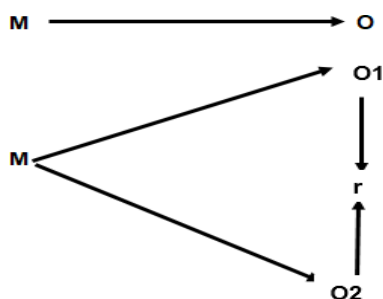
9. Diseño de investigación

Según Hernández (2019) manifiesta que “El término "diseño de investigación" se refiere a la combinación de métodos, técnicas o estrategias seleccionadas por un investigador para abordar de manera efectiva el problema de investigación”. (p.74)

El diseño por utilizar fue correlacional, de corte transversal, porque se recogieron datos en determinado tiempo y espacio, con el objetivo de describir y correlacionar la variable de satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de la RER Tantachual. (Hernández, 2019)

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

M: Muestra

O: Observación de la muestra

O1: Observación de la variable1(satisfacción laboral) r: relación

O2: Observación de la variable 2 (desempeño docente)

10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Gonzales (2016) sostiene que “las técnicas e instrumentos que se utilizan al iniciar el estudio de un fenómeno determinado se denominan técnicas, el objetivo principal de toda investigación, es adquirir nuevos conocimientos, mediante la recopilación, análisis y exposición de datos utilizando estos métodos. (p.123)

Las técnicas utilizadas fueron la observación directa y la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios. (Ver Anexos 2 y 3)

11. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Para el acopio de la información se utilizó la observación directa, para el procesamiento de los cuestionarios, se utilizó la hoja de cálculo de Excel, complementada con el software SPSS 25 para el procesamiento e interpretación de datos, comprobación de la hipótesis entre la distribución observada y la distribución esperada de datos y el Rho Spearman.

Coefficiente de Pearson. Proporcionó una medida de correlación entre dos variables, positiva o negativa, el valor 0 expresa la falta de relación lineal entre variables. Según Castillo (2018) manifiesta que, en cambio, un valor 1 o -1 indica una correlación positiva perfecta o negativa perfecta entre las variables como se muestra a continuación:

Tabla 4*Coeficiente de Correlación de Pearson*

Pearson (r)	Las Variables
+1	Correlación positiva perfecta
$0.80 < r < 1$	Correlación positiva muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Correlación positiva alta
$0.40 < r < 0.60$	Correlación positiva moderada
$0.20 < r < 0.40$	Correlación positiva baja
$0 < r < 0.20$	Correlación positiva muy baja
0	Nula
$0 < r < -0.20$	Correlación negativa muy baja
$-0.20 < r < -0.40$	Correlación negativa baja
$-0.40 < r < -0.60$	Correlación negativa moderada
$-0.60 < r < -0.80$	Correlación negativa alta
$-0.80 < r < -1$	Correlación negativa muy alta
-1	Correlación negativa perfecta

Fuente: (Suárez, 2017).**12. Validez y confiabilidad.**

La validez de los instrumentos se estableció mediante el juicio de tres expertos y la confiabilidad muestra un Coeficiente del Alfa de Cronbach de 0.945, lo que indica que el instrumento aplicado en las dos variables de estudio tiene una confiabilidad alta. Lo que permitió el recojo de datos de manera adecuada y pertinente referido a las variables de estudio.

Tabla 5*Alfa de Cronbach*

Estadísticas de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.945	23

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se analizó los resultados de la investigación, los mismos que han sido obtenidos a través de encuestas aplicadas a los docentes de las Instituciones Educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” del distrito de San Silvestre de Cochán, provincia de San Miguel el año 2024 con previo permiso de La dirección respectiva. Se aplicó encuestas a 23 docentes durante el periodo de investigación que conformaron la muestra de estudio.

1. Resultados de las variables de estudio

Los resultados se desarrollaron de forma organizada en respuesta a cada variable de estudio, dimensiones e indicadores. Las dimensiones de la Variable 1: Satisfacción laboral conformada por tres dimensiones (ambiente laboral, desarrollo profesional y relaciones interpersonales) y la Variable 2: Desempeño docente conformada por tres dimensiones (dimensión personal, dimensión pedagógica y dimensión social), las cuales respondieron a los objetivos planteados en la presente evaluación como se muestra a continuación:

1.1. Resultados de las variables de estudio

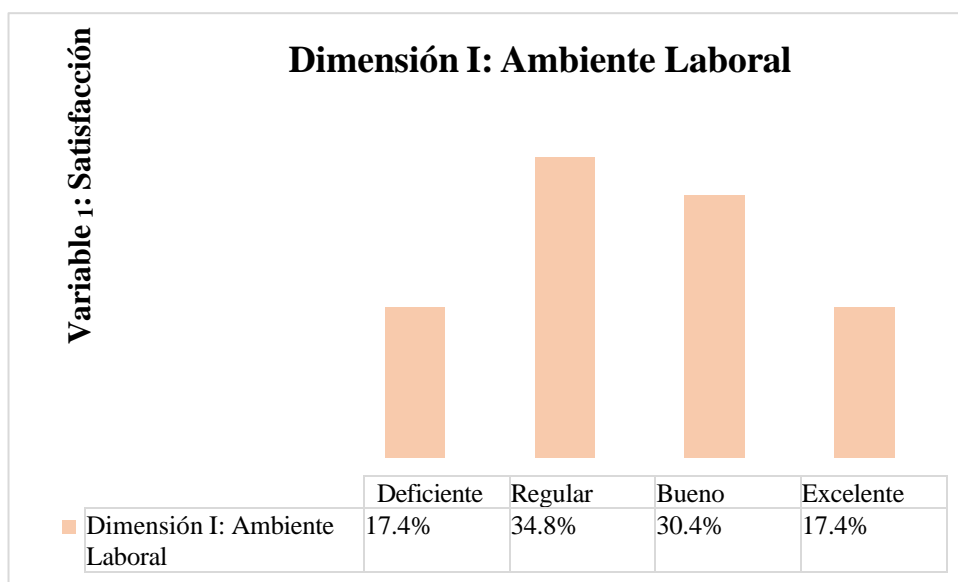
1.1.1. Variable 1: Satisfacción laboral

a. Dimensión I. Ambiente laboral

Para el desarrollo de la Dimensión I: Ambiente laboral de la Variable 1: Satisfacción laboral, de las tres instituciones educativas secundarias: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” se trabajó 03 indicadores: Infraestructura adecuada, comodidad del ambiente de trabajo y trabajo en equipo logrando los siguientes resultados:

Tabla 6*Frecuencia y porcentaje – Dimensión I: Ambiente laboral - 2024*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	17,4	17,4	17,4
	Regular	8	34,8	34,8	52,2
	Bueno	7	30,4	30,4	82,6
	Excelente	4	17,4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0**Figura 2***Dimensión I. Ambiente laboral, 2024***Fuente:** Programa SPSS - Versión 25.0.**Análisis y discusión:**

Según la tabla 6 y figura 2 con respecto a la Dimensión I: Ambiente laboral de la variable satisfacción laboral, se observó que el 34,8% de docentes de las tres instituciones educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” manifiestan que el ambiente laboral es regular, el 17,4% de los docentes sostienen que el ambiente laboral es deficiente, pero el 30,4% de los docentes expresaron que el ambiente laboral es bueno y solo el 17,4% sostiene que el ambiente laboral es excelente.

Al analizar los datos, se observa que el 52,2% de los 23 docentes encuestados califican el ambiente laboral como regular, lo que sugiere insatisfacción, posiblemente por Infraestructura, descoordinación en el trabajo en equipo. Según Herzberg (2022), sostiene en la Teoría de los dos factores que “existen dos tipos de factores que afectan la motivación en el trabajo (factores motivacionales y condiciones laborales, salario, seguridad en el empleo, entre otros)” que son cruciales para la motivación. Por otro lado, el 47,8% de los docentes tienen una percepción positiva del ambiente laboral, lo que indica un compromiso con la calidad educativa. Esto sugiere que un ambiente laboral moderadamente favorable influye en un buen aprendizaje de los estudiantes, mientras que un ambiente regular o bajo podría limitar el desempeño académico debido a la desmotivación de algunos docentes.

b. Dimensión II. Desarrollo profesional

Para el desarrollo de la Dimensión II: Desarrollo profesional de la variable Satisfacción laboral, de las tres instituciones educativas secundarias: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” se trabajó 03 indicadores: Competencia técnica y conocimiento, cumplimiento de objetivos y metas y estándares de desempeño alcanzando los siguientes resultados:

Tabla 7

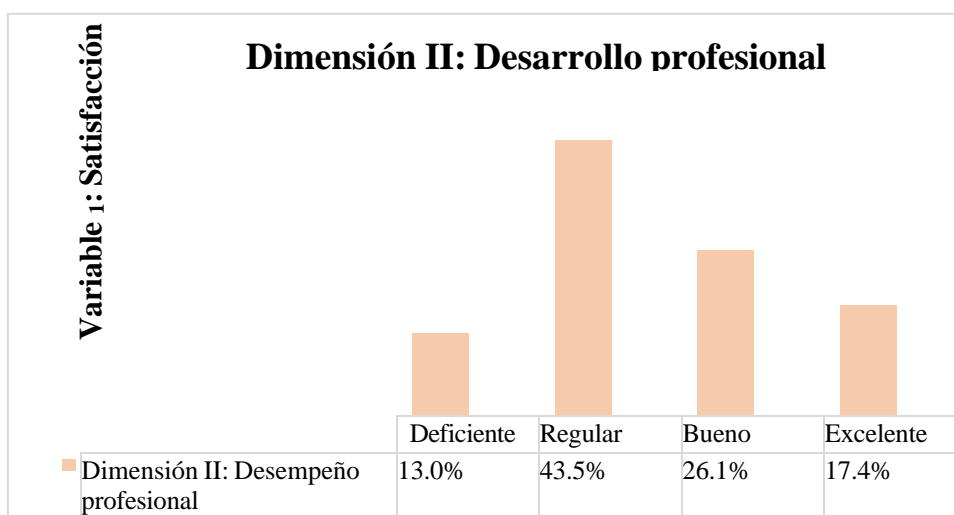
Frecuencia y porcentaje – Dimensión II. Desarrollo profesional - 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	13,0	13,0	13,0
	Regular	10	43,5	43,5	56,5
	Bueno	6	26,1	26,1	82,6
	Excelente	4	17,4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0

Figura 3

Dimensión II. Desarrollo profesional, 2024



Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0.

Análisis y discusión:

Según la tabla 7 y figura 3 con respecto a la Dimensión II. Desarrollo profesional de la variable satisfacción laboral, se observó que el 43,5% de docentes de las tres instituciones educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” manifiestan que el desempeño profesional es regular, el 26,1% de los docentes sostienen que el desarrollo profesional es bueno, pero el 17,4% de los docentes expresaron que el desarrollo profesional es excelente y solo el 13,0% sostiene que el desarrollo profesional es deficiente.

De los 23 docentes encuestados, el 43,5% percibe su desarrollo profesional como regular que casi la mitad de los resultados analizados se encuentran en un nivel promedio es decir una cantidad considerable de los docentes evaluados tiene un desempeño aceptable, aunque sin destacar. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias de mejora continua para reducir el porcentaje de "Regular" y "Deficiente", iniciando prácticas que realcen el desempeño hacia "Bueno" o "Excelente". En contraste, el 26,1% de los docentes califica su desarrollo como bueno, lo que infiere que casi más de una cuarta parte de los encuestados

perciben un buen desarrollo profesional. Esto refleja un trabajo adecuado en ciertos aspectos, pero con oportunidades de crecimiento. Un porcentaje significativo valora el desempeño como sobresaliente con un 17,4%, esto alienta a los demás docentes para mejorar su práctica docente.

Por lo tanto, es importante fortalecer las oportunidades de capacitación, proporcionar más apoyo institucional y fomentar un ambiente que impulse el desarrollo continuo de los docentes, lo que también contribuirá al rendimiento de los estudiantes. Como afirman Deci y Ryan (1985), citados por Stover et al (2017), sostiene que “cómo las condiciones del entorno laboral y las oportunidades de crecimiento influyen en la motivación y el desarrollo personal de los docentes”. Enfoca que el clima escolar influye en el ambiente escolar y las demandas laborales impactan en la satisfacción del logro y estándares de desempeño para mejorar el rendimiento de los docentes. (p.345)

c. Dimensión III. Relaciones interpersonales

Para el desarrollo de la Dimensión III: Relaciones interpersonales de la variable Satisfacción laboral, de las tres instituciones educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” se trabajó 03 indicadores: Ambiente de trabajo adecuado, ambiente asertivo de trabajo y reconocimiento al trabajo se logró los siguientes resultados.

Tabla 8

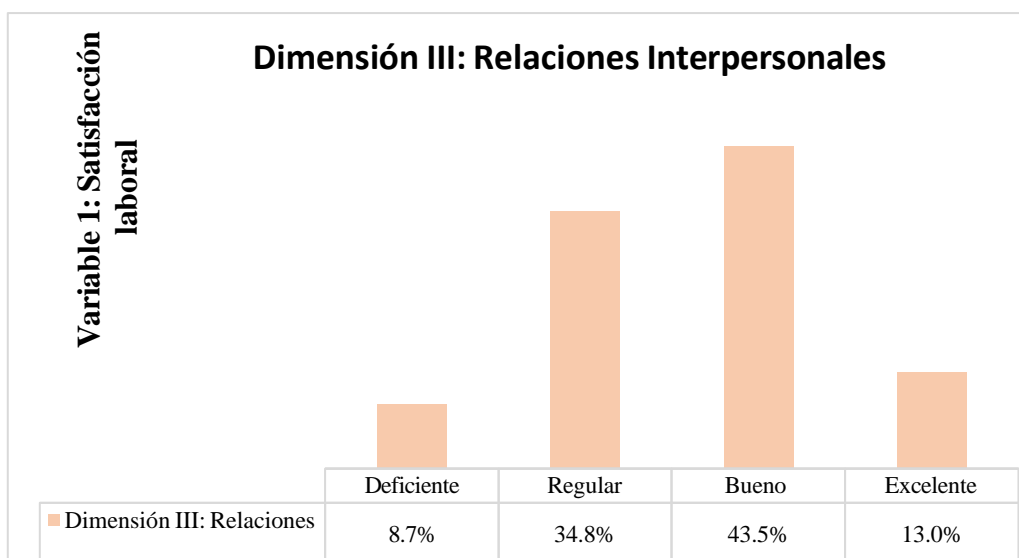
Frecuencia y porcentaje – Dimensión III. Relaciones interpersonales - 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Deficiente	2	8,7	8,7	8,7
	Regular	8	34,8	34,8	43,5
	Bueno	10	43,5	43,5	87,0
	Excelente	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0

Figura 4

Dimensión III. Relaciones interpersonales, 2024



Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0.

Análisis y discusión:

Según la tabla 8 y figura 4 con respecto a la Dimensión III. Relaciones interpersonales de la variable satisfacción laboral, se observó que el 43,5% de docentes de las tres instituciones educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” manifiestan que las relaciones interpersonales tienen el nivel de bueno, el 34,8% sostiene que las relaciones interpersonales son regulares, pero el 13% de docentes sostienen que las relaciones interpersonales son excelentes y solo el 8,7% sostiene que las relaciones interpersonales son de nivel deficiente.

Los resultados indican que, las relaciones interpersonales en las tres instituciones educativas de secundaria son percibidas positivamente por la mayoría de los docentes, con un 56.5% calificándolas como buenas o excelentes. Sin embargo, un 34.8% las considera regulares, reflejando una satisfacción moderada y áreas de mejora en ambiente laboral, comunicación o reconocimiento. Solo un 8.7% percibe las relaciones como insatisfactorias.

Por lo tanto, para mejorar la satisfacción laboral de los docentes, es fundamental incrementar las iniciativas de reconocimiento, capacitar en comunicación asertiva y optimizar el ambiente de trabajo. Según la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), citada por Acosta (2012), sostiene que los factores como el reconocimiento y un entorno laboral es adecuado, los docentes se sienten valorados y trabajan en un ambiente favorable, sus necesidades de estima y afiliación se satisfacen, lo que mejora su satisfacción laboral.

1.1.2. Resultados Variable 1: Satisfacción laboral

A continuación, se muestran los resultados de la Variable 1: Satisfacción laboral, analizada por cada dimensión e indicador llegando a los siguientes resultados:

Tabla 9

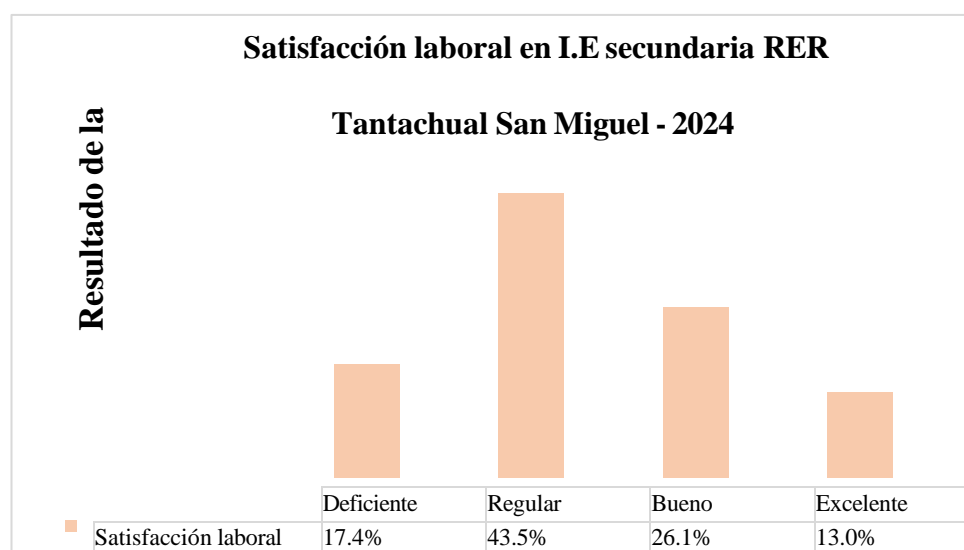
Frecuencia y porcentaje – Variable 1: Satisfacción laboral – 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	17,4	17,4	17,4
	Regular	10	43,5	43,5	60,9
	Bueno	6	26,1	26,1	87,0
	Excelente	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0

Figura 5

Variable 1 - Satisfacción laboral – 2024



Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0.

Análisis y discusión:

Según la tabla 9 y figura 5 con respecto a la Variable 1: Satisfacción laboral, se observó que el 43,5% de docentes de las tres instituciones educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” manifiestan que la Satisfacción laboral, es regular, el 26.1% de los docentes sostienen que la satisfacción laboral es de nivel Bueno, pero el 17,4% de los docentes expresaron que la Satisfacción laboral es de nivel Deficiente y solo el 13% sostiene que el desempeño docente sostienen que la satisfacción laboral es Excelente.

Al analizar los datos encontrados en la investigación es similar a lo reportado por Diener (1999) citado por Martínez (2024) sostienen que “la satisfacción en el trabajo está relacionada con el equilibrio entre los factores de bienestar personal y el entorno laboral”. La satisfacción laboral en las tres instituciones educativas muestra que la mayoría de los docentes tienen una satisfacción regular (43,5%), seguida de una satisfacción buena (26,1%). Pero un 17,4% de los docentes se sienten insatisfechos, mientras que solo un 13% considera su satisfacción laboral excelente. Por ende, existen áreas positivas y la satisfacción laboral podría mejorar, podría ser la falta de recursos de infraestructura, problemas de comunicación o barreras para el desarrollo profesional.

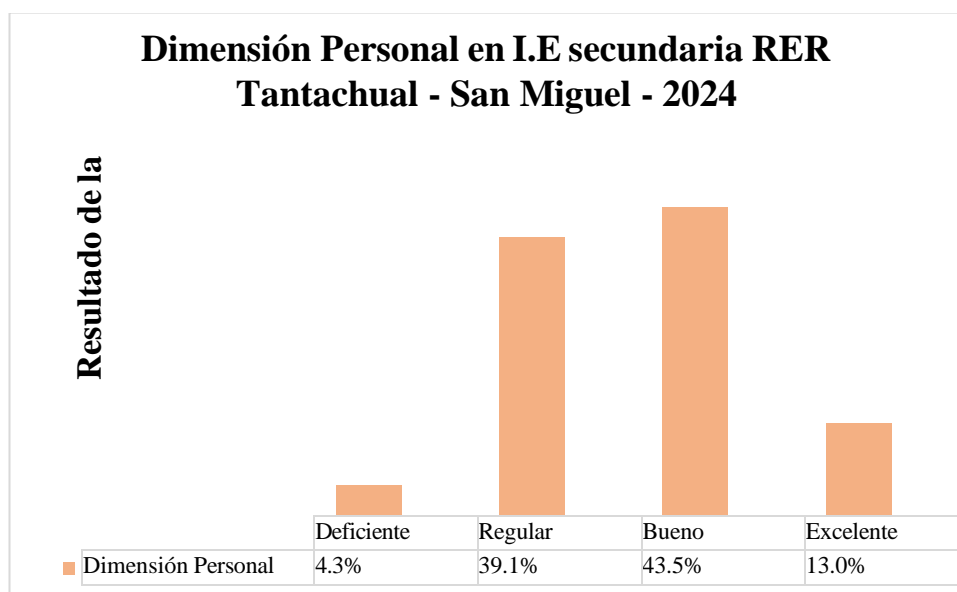
1.1.3. Variable 2: Desempeño docente

a. Dimensión I: Dimensión Personal

Para el desarrollo de la Dimensión I: Dimensión Personal de la variable desempeño docente, se trabajó 04 indicadores: Perfil del docente, experiencia en su área, atención y dedicación hacia el alumno y formación integral logrando los siguientes resultados:

Tabla 10*Frecuencia y porcentaje – Dimensión I: Dimensión Personal - 2024*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	4,3	4,3	4,3
	Regular	9	39,1	39,1	43,5
	Bueno	10	43,5	43,5	87,0
	Excelente	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0**Figura 6***Dimensión I. Dimensión Personal 2024***Fuente:** Programa SPSS - Versión 25.0.**Análisis y discusión:**

Según la tabla 10 y figura 6 con respecto a la Dimensión I: Dimensión personal de la Variable 2 desempeño docente, se observó que el 43,5% de docentes de las tres instituciones educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” manifiestan que el dimensión personal de los docentes se ubica en nivel bueno, el 39,1% de los docentes sostienen que la dimensión personal de los docentes es regular, pero el 13,4% de los docentes expresaron que la dimensión

personal es excelente y solo el 4,3% sostiene que la dimensión personal se ubica en nivel deficiente.

Al analizar los datos, se observa que la mayoría de los docentes están ubicados en los niveles de desempeño bueno y regular, lo que sugiere que existe una base sólida, pero también existen importantes oportunidades de mejora. Pero un 43.4% se encuentran con desempeño regular y deficiente, lo que infiere que tienen dificultades y deben de desarrollar sus habilidades. Asimismo, se debería de seguir como modelo a los docentes excelentes además se debería de aprovechar los recursos para la comunidad educativa puede ser una estrategia importante para fortalecer la dimensión personal de todos los docentes de las tres instituciones educativas. Para Shulman (1987), citado por Alba (2016) sostiene que el "conocimiento pedagógico del contenido" y cómo los docentes deben actualizar y ampliar constantemente su conocimiento para mejorar su desempeño, el desarrollo personal enmarcado en el conocimiento pedagógico, los docentes deben cuidar su bienestar emocional y profesional para garantizar una enseñanza efectiva. Por otro lado, el 4,3% de docentes con deficiente desempeño personal podría estar relacionado con una falta de apoyo en su desarrollo profesional esto impide que puedan desarrollarse considerando las necesidades cambiantes del entorno educativo. Frente a esto los docentes en el nivel regular (39,1%) pueden estar en proceso de buscar nuevas herramientas de desarrollo profesional, pero requieren de capacitación para lograr su crecimiento. El apoyo a su desarrollo personal es fundamental para que puedan alcanzar un nivel de desempeño bueno o excelente. Para Kolb (1984) citado por Gómez (2019) destaca "la importancia de la experiencia y la reflexión en el proceso de aprendizaje". Sostiene que el docente, no solo aprenden teorías y conceptos, sino que deben aprender de sus propias experiencias en el aula, reflexionando sobre sus prácticas y ajustándolas para mejorar, lo que es importante para identificar fortalezas y áreas de mejora en el desarrollo personal de los docentes.

b. Dimensión II. Dimensión Pedagógica

Para el desarrollo de la Dimensión II: Dimensión Pedagógica de la variable desempeño docente, se trabajó 04 indicadores: Planificación, participa en la gestión de la I. E, evaluación de los aprendizajes y evaluación de los aprendizajes logrando los siguientes resultados:

Tabla 11

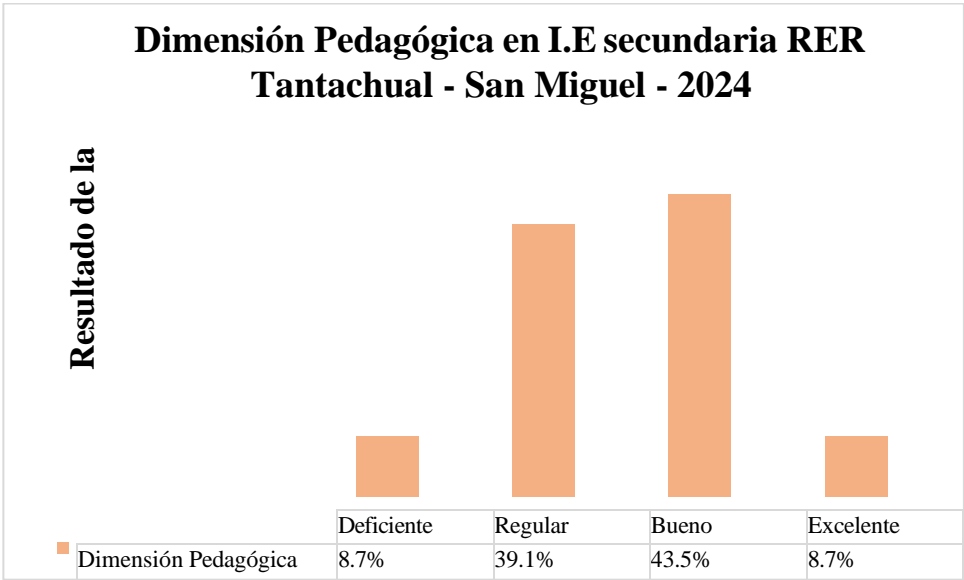
Frecuencia y porcentaje – Dimensión II. Dimensión Pedagógica – 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	8,7	8,7	8,7
	Regular	9	39,1	39,1	47,8
	Bueno	10	43,5	43,5	91,3
	Excelente	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0

Figura 7

Dimensión II. Dimensión Pedagógica, 2024



Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0.

Análisis y discusión:

Según la tabla 11 y figura 7 con respecto a la Dimensión II. Desarrollo personal de la Variable 2: Desempeño docente, se observó que el 43,5% de docentes de las tres instituciones educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” manifiestan que el desarrollo personal es bueno, el 39,1% de los docentes sostienen que el desarrollo personal es regular, pero el 8,7% de los docentes expresaron que el desarrollo personal es excelente y deficiente.

De los 23 docentes encuestados, la mayoría de los docentes se encuentra en nivel, Bueno (43,5%) es decir tienen un desempeño adecuado, a pesar de ser alentador el resultado es necesario considerar oportunidades para mejorar, así como el 39,1% de los docentes que se encuentran en nivel regular a través de la capacitación o el 8,7% de docentes que se encuentran en nivel excelente podrían apoyar a los otros docentes que les falta un desempeño sobresaliente. Por lo que, se sugiere que las I.EE deberían de diseñar programas de formación continua y espacios de aprendizaje a través de líderes pedagógicos. Como afirman Bandura, (1977), citado por Delgado (2016), sostiene que “Teoría del Aprendizaje Social”. Se basa en la observación, imitación y modelado en el aprendizaje. Esto se aplica directamente al desempeño pedagógico, ya que: Los docentes en el nivel regular (39,1%) y bueno (43,5%) pueden mejorar al observar y aprender de las prácticas efectivas de sus colegas en el nivel excelente (8,7%). La implementación de programas de mentoría o comunidades de práctica puede potenciar el aprendizaje entre pares y los docentes en el nivel bajo (8,7%) podrían beneficiarse de modelos pedagógicos efectivos que les muestren cómo aplicar estrategias didácticas innovadoras y cómo gestionar el aula de manera eficiente.

c. Dimensión III. Dimensión social

Para el desarrollo de la Dimensión III: Dimensión social de la variable Desempeño docente, se trabajó 02 indicadores: Comunicación con los estudiantes y comunicación con los padres de familia obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 12

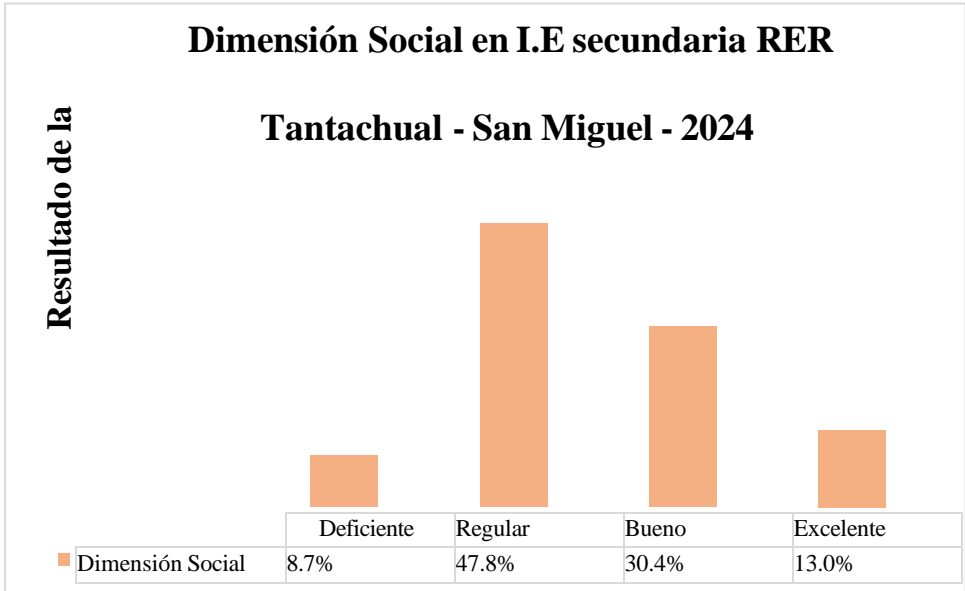
Frecuencia y porcentaje – Dimensión III. Dimensión social - 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	8,7	8,7	8,7
	Regular	11	47,8	47,8	56,5
	Bueno	7	30,4	30,4	87,0
	Excelente	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0

Figura 8

Dimensión III. Dimensión social, 2024



Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0.

Análisis y discusión:

Según la tabla 12 y figura 8 con respecto a la Dimensión III. Dimensión social de la Variable 2: Desempeño docente, se observó que el 47,8% de docentes de las tres instituciones

educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” manifiestan que la dimensión social tiene un nivel de regular, el 30,4% sostiene que la dimensión social tiene un nivel de bueno, pero el 13% de docentes sostienen que la dimensión social tiene un nivel excelente y solo el 8,7% sostiene que la dimensión social tiene un nivel deficiente.

Los resultados indican que, un grupo mayoritario de 47,8%, casi la mitad de los docentes están en un nivel intermedio, es decir la mayoría cuentan con ciertas competencias sociales, pero no en su totalidad falta optimizar el clima escolar. El 30,4% es un grupo significativo que muestra buenas habilidades en esta dimensión, destacándose en su interacción con estudiantes y padres de familia. Mientras un grupo reducido de 13% destaca en esta dimensión, mostrando habilidades sociales sobresalientes que pueden servir como modelo para otros docentes, los mismos que tienen capacidad de comunicación y empatía es clave para un entorno educativo saludable. Frente a un grupo reducido un 8,7% de docentes tienen dificultades para establecer relaciones efectivas con estudiantes, padres de familia y colegas que, como falta de habilidades comunicativas, empatía o interés en la colaboración.

Para Vygotsky (1978) citado por Álvarez (2023), sostiene que “La enseñanza es un proceso de mediación y colaboración donde los maestros, identifican la zona de desarrollo próximo de los estudiantes, brindan el apoyo necesario para que enfrenten tareas desafiantes”. La teoría se relaciona directamente con la Dimensión social del desempeño docente, ya que: la interacción social como base del aprendizaje: Los docentes con un buen o excelente desempeño social (60,8%) facilitan la construcción de aprendizajes significativos al establecer relaciones positivas con estudiantes, colegas y familias, estas interacciones promueven un entorno colaborativo y enriquecedor. Así como también la colaboración entre docentes se refleja en el trabajo colaborativo, lo cual es clave para fortalecer la comunidad educativa.

1.1.4. Resultados Variable 2: Desempeño docente

A continuación, se muestran los resultados de la Variable 2: Desempeño docente analizada por cada dimensión e indicador de las tres instituciones educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro”, llegando a los siguientes resultados totales como se muestra a continuación en la tabla de frecuencia y porcentaje:

Tabla 13

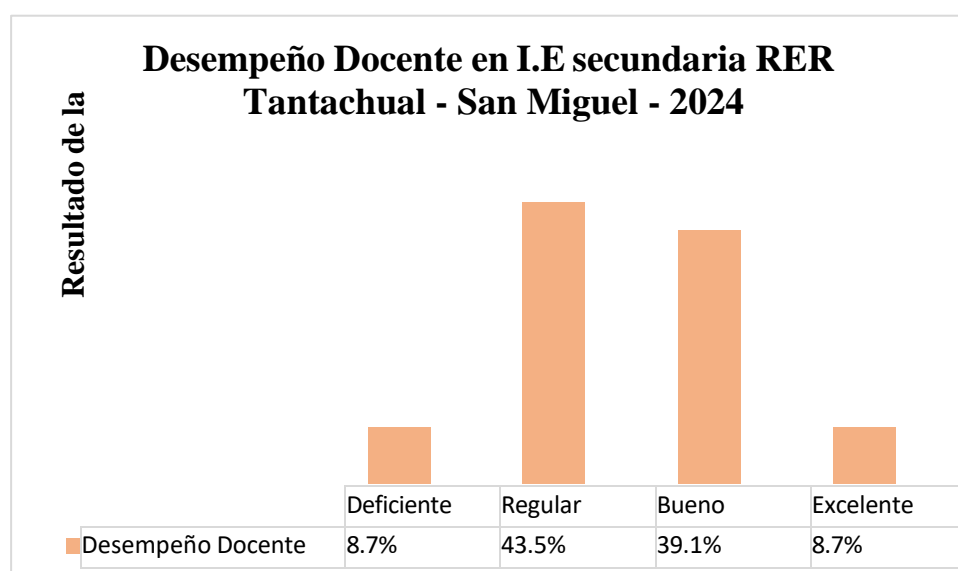
Frecuencia y porcentaje - Desempeño docente – 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	8,7	8,7	8,7
	Regular	10	43,5	43,5	52,2
	Bueno	9	39,1	39,1	91,3
	Excelente	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0.

Figura 9

Variable 2 - Desempeño docente – 2024



Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0

Análisis y discusión:

Según la tabla 13 y figura 9 con respecto a la Variable 2 Desempeño Docente, se observó que el 43,5% de docentes de las tres instituciones educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” manifiestan que el desempeño docente es regular, el 39,1% de los docentes sostienen que el desempeño docente es bueno, pero el 8,7% sostienen que el desempeño docente es deficiente y excelente.

Al analizar los datos encontrados en la investigación es similar a lo reportado por Vygotsky (1978) citado por Álvarez (2023), sostiene que el desarrollo de las habilidades cognitivas y sociales de los estudiantes ocurre en un contexto de mediación y colaboración, donde el docente actúa como un facilitador que guía y apoya a los estudiantes, si los docentes tienen un buen desempeño facilitan un entorno de aprendizaje interactivo y colaborativo, para promover el aprendizaje a través del diálogo y las relaciones significativas, el docente debe de tener habilidades sociales sólidas para identificar dichas necesidades. Por ende, el nivel bueno y excelente refleja a docentes que contribuyen a un ambiente de aprendizaje participativo, donde estudiantes y familias colaboran en el proceso educativo de las II.EE. Esto sugiere la necesidad de programas de formación y acompañamiento que fortalezcan las habilidades sociales, darle más énfasis en el grupo Regular para potenciar su desempeño y lograr que más docentes alcancen niveles Buenos o Excelentes.

2. Análisis y discusión de resultados

A continuación, se presentan los análisis y discusión de resultados de ambas variables de estudio representado en un análisis detallado por dimensión de cada variable la satisfacción laboral y desempeño docente en tres instituciones educativas de secundaria:

2.1. Análisis de resultados

Después de haber desarrollado ambas variables de estudio y realizado un análisis detallado por dimensión de cada variable; se concluye que la relación de la satisfacción laboral y desempeño docente en tres instituciones educativas de secundaria: I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”, I.E. N° 135443 “San Martín de Porres y la I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro” de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca, durante el año 2024 presentan resultados que evidencian que en la Variable 1: Satisfacción laboral tiene áreas críticas que necesitan atención, principalmente en la Dimensión I: Ambiente laboral y la percepción de la Dimensión II: Desarrollo profesional. Aunque la Dimensión III de Relaciones interpersonales muestran resultados más positivos, también requieren refuerzos como implementar mejoras en el entorno laboral y ofrecer programas de desarrollo profesional puede contribuir a aumentar la satisfacción laboral de los docentes de las tres I.E.E.

En tal sentido la Variable 2: Desempeño docente presenta resultados equilibrados, con una ligera inclinación hacia áreas que necesitan refuerzos, en las dimensiones pedagógica y social son críticas, lo que subraya la importancia de brindar recursos, capacitación y estrategias para optimizar el desempeño integral del docente en su contexto de las tres I.E.E.

Por último, en la satisfacción laboral, el ambiente laboral y el desarrollo profesional tienen las mayores oportunidades de mejora y en el desempeño docente, la dimensión social y la pedagógica destacan como áreas clave a reforzar.

Al analizar los datos para conocer el Coeficiente de Correlación de Pearson a través del programa SPSS25 se obtuvo la siguiente tabla con su equivalente figura representativa:

Tabla 14*Correlación- variables de estudio-2024*

		Satisfacción laboral	Desempeño docente
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	0.741**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	23	23
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0.741**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	23	23

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

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0.

Análisis y discusión:

Se observa que, la tendencia de los datos analizados sigue una dirección ascendente positiva. Es decir, existe una relación significativa de 0.741** por lo que, se puede afirmar al 95% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva alta es decir es directa entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente ($p < 0.001$). Esto significa que, a medida que aumenta la satisfacción laboral, también mejora el desempeño docente.

Los resultados encontrados en la investigación se relacionan con la teoría Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943) y la Teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg (1959), citados por Ruiz (2018), analizaron que sus teorías ofrecen modelos complementarios que combinan motivación intrínseca y extrínseca, recalcando su impacto en el desempeño docente y la satisfacción en diversos contextos. Por ende, recomiendan el uso de estrategias para maximizar el rendimiento y la satisfacción personal. Al finalizar se observa que existe una relación significativa, porque el valor de Sig. (bilateral) es de 0,002 es decir, $p = 0.002 < 0.05$ siendo altamente significativo, con una muestra de 23 encuestados.

2.2. Discusión de resultados

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. Por lo que, se obtuvo resultados que reflejan una correlación positiva y significativa entre diversas variables relacionadas con la satisfacción satisfacción y el desempeño docente, alineándose con los hallazgos de Campos (2019) en su estudio sobre Satisfacción laboral y desempeño docente en dos instituciones emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria – 2017.

En referencia con las variables satisfacción laboral y desempeño docente en nuestro estudio, se identificó una correlación positiva alta entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de $r = 0,74$. Este resultado es consistente con la conclusión de Campos (2019), quien reportó una correlación significativa más alta de rho Spearman = 0,802. Ambos estudios coinciden en que un aumento en la satisfacción laboral tiene un impacto directo en la mejora del desempeño docente. Sin embargo, la correlación reportada por Campos (2019), es ligeramente más fuerte, seguramente debido a las diferencias contextuales, ya que su investigación se centró en instituciones emblemáticas urbanas, mientras que la presente abarca un contexto rural, donde factores adicionales como infraestructura y acceso a recursos pueden influir en los resultados.

En referencia entre el ambiente laboral y desempeño docente, en el presente estudio, se identificó una correlación positiva alta entre el ambiente laboral y el desempeño docente con un coeficiente de correlación de $r = 0,713$, mientras que Campos (2019), encontró una correlación de rho Spearman = 0,756 para la dimensión "condiciones de trabajo". Aunque los valores son cercanos, ambos estudios resaltan la importancia del ambiente laboral como un factor crítico para el desempeño docente. La similitud en los resultados sugiere que,

independientemente del contexto (rural o urbano), un ambiente laboral favorable promueve una mayor eficacia en el trabajo de los docentes.

En referencia entre las relaciones interpersonales y desempeño docente; en este estudio, la correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente fue positiva baja con un coeficiente de correlación de $r = 0,39$, lo que contrasta con los hallazgos de Campos (2019), en la dimensión "tarea", donde obtuvo una correlación moderada de rho Spearman = 0,532. Esto podría deberse a diferencias en la forma en que se valoran o cultivan las relaciones interpersonales en contextos rurales y urbanos. En áreas rurales, los vínculos entre docentes y directivos pueden estar más influenciados por factores culturales o limitaciones estructurales que dificultan un mayor impacto en el desempeño docente.

En referencia entre los reconocimiento y desempeño docente Campos (2019), reporta una correlación moderada de rho Spearman = 0,596 entre reconocimiento y desempeño docente, mientras que en nuestro estudio esta dimensión no fue analizada específicamente como una variable independiente. Sin embargo, los resultados obtenidos sugieren que aspectos relacionados con la satisfacción laboral y el ambiente laboral podrían englobar parcialmente esta dimensión, lo que podría ser un área de oportunidad para estudios futuros en contextos de instituciones educativas rurales.

En referencia entre las dimensiones comunes y relevancia de los hallazgos; ambos estudios coinciden en que trabajar en áreas como el desarrollo profesional, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales es clave para potenciar el desempeño docente. No obstante, las diferencias en las magnitudes de correlación reflejan cómo el contexto en instituciones urbanas o rurales y las características propias de las instituciones (emblemáticas o no) pueden influir en la percepción y relación de estas variables.

En conclusión, mientras que en su estudio de investigación de Campos (2019), demuestra que las instituciones educativas emblemáticas urbanas presentan una mayor

correlación entre estas variables, nuestro estudio evidencia que en contextos de instituciones rurales también existe una relación significativa, aunque algo menos pronunciada. Esto subraya la necesidad y la urgencia de intervenciones focalizadas y adaptadas a cada contexto tanto de las zonas urbanas como de las zonas rurales para maximizar el impacto en la satisfacción y desempeño docente de dichas instituciones educativas en estudio.

La presente investigación, centrada en las tres instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024, obtuvo resultados que destacan la relación significativa entre diversas dimensiones de la satisfacción laboral y el desempeño docente, contrastándose con los hallazgos de Pataz (2020) en su trabajo de investigación “Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Lima Sur”. A continuación, se discuten las similitudes y diferencias entre ambos estudios.

En referencia con las variables satisfacción laboral y desempeño docente, nuestros resultados muestran que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente, con una correlación positiva alta un coeficiente de correlación de $r = 0,74$. Por su parte, Pataz (2020) reporta que la satisfacción laboral de los docentes de instituciones públicas y privadas no presenta diferencias significativas (Sig. = 0,684, $p > 0,05$), aunque una amplia mayoría (81,3%) de los docentes expresó alta satisfacción laboral. Este contraste resalta que, mientras nuestro estudio enfatiza la relación directa entre satisfacción y desempeño, el trabajo de Pataz sugiere que los niveles de satisfacción laboral, en general, son elevados, pero no están directamente influenciados por el tipo de institución (pública o privada).

En referencia entre la dimensión relaciones interpersonales y su impacto en el desempeño docente; en nuestro estudio, las relaciones interpersonales presentan una correlación positiva baja con el desempeño docente un coeficiente de correlación de $r = 0,39$, lo que indica una influencia limitada pero significativa. Pataz (2020), encontró que las

relaciones interpersonales no presentan variación significativa entre instituciones públicas y privadas (Sig. = 0,157, $p > 0,05$). Sin embargo, ambos estudios coinciden en que las relaciones interpersonales son un componente esencial de la satisfacción laboral, aunque su impacto puede variar dependiendo del contexto y las características institucionales.

En referencia entre las dimensiones contextos rurales y urbanos, nuestro estudio aborda un contexto predominantemente rural, donde factores como el acceso limitado a recursos y el aislamiento geográfico pueden influir en la percepción de satisfacción laboral y su relación con el desempeño docente por la ubicación de las instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel. En contraste, Pataz (2020) se centra en un entorno urbano con características diferentes, como mayor acceso a infraestructura y oportunidades de desarrollo profesional. Esto podría explicar por qué en el estudio de Pataz (2020) no se observan diferencias significativas en la satisfacción laboral entre instituciones públicas y privadas, mientras que, en nuestro estudio, factores como el ambiente laboral y el desarrollo profesional muestran correlaciones más marcadas con el desempeño docente de las instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel.

En relevancia de los hallazgos para mejorar la gestión pedagógica Pataz (2020), concluye que los altos niveles de satisfacción laboral pueden contribuir a mejorar la enseñanza y el aprendizaje, estos resultados coinciden con los nuestros. La correlación positiva alta entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en nuestro estudio subraya la importancia de fortalecer esta dimensión, particularmente en contextos rurales donde los desafíos estructurales pueden ser mayores. Pero ambos estudios sugieren que mejorar la satisfacción laboral de los docentes es un camino viable para optimizar los resultados educativos.

En ambas investigaciones se diferencian metodologías y enfoques como por ejemplo mientras que nuestro estudio utilizó la correlación de Pearson para establecer relaciones

cuantitativas entre las variables, Pataz (2020), aplicó comparaciones estadísticas para evaluar diferencias entre grupos. Esta diferencia metodológica podría influir en los resultados y enfoques, destacando la necesidad de complementar ambos tipos de análisis para una comprensión integral de la satisfacción laboral docente en diferentes contextos.

En conclusión, aunque ambos estudios coinciden en la importancia de la satisfacción laboral en el contexto educativo, las diferencias en los entornos estudiados (rural vs. urbano) y los enfoques metodológicos reflejan las múltiples dimensiones que deben considerarse al abordar esta problemática. Los hallazgos sugieren que las estrategias para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño docente de las instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel y de las dos instituciones educativas de Lima Sur deben adaptarse al contexto particular de cada institución educativa.

3. Prueba de hipótesis

A continuación, se realizó la prueba de la hipótesis de investigación:

Hipótesis general

HG: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.

Tabla 15

Correlación - Satisfacción Laboral y Desempeño Docente, 2024.

		Satisfacción Laboral	Desempeño docente
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0.74**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	23	23
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0.74**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	23	23

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

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0

Se acepta la hipótesis general porque la Satisfacción Laboral, Sí, se relaciona significativamente con desempeño docente en las instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024, se observa que, la tendencia de datos analizados sigue una dirección ascendente positiva. Existe una relación significativa de 0.74** por lo que, se puede afirmar al 95% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva alta es decir es directa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente ($p < 0.001$).

H1. La dimensión ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.

Tabla 16

Correlación - Dimensión ambiente laboral – Desempeño docente - 2024

		Dimensión ambiente laboral	Desempeño docente
Dimensión ambiente laboral	Correlación de Pearson	1	0,713**
	Sig. (bilateral)		0
	N	23	23
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0,713**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	23	23

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

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0

Se acepta la hipótesis específica porque la dimensión ambiente laboral de satisfacción laboral Sí, se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. Por lo que, la tendencia de los datos analizados sigue una dirección ascendente positiva. Es decir, existe una relación muy significativa de 0.713** y se puede afirmar al 95% de confianza, que en el

ámbito de trabajo hay una correlación positiva alta entre la dimensión ambiente laboral y desempeño docente ($p < 0.001$).

H2. La dimensión desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.

Tabla 17

Correlación - Desempeño profesional – desempeño docente – 2024

		Dimensión desarrollo Profesional	Desempeño docente
Dimensión desempeño profesional	Correlación de Pearson	1	0.59**
	Sig. (bilateral)		0
	N	23	23
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0.59**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	23	23

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

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0

Se acepta la hipótesis específica porque el desarrollo profesional de satisfacción laboral Si, se relaciona positivamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. Por lo que, la tendencia de los datos analizados sigue una dirección ascendente positiva. Es decir, existe una relación significativa de 0.59** y se puede afirmar al 95% de confianza, que en el ámbito de trabajo hay una correlación positiva moderada entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño docente ($p < 0.001$).

H3. La dimensión relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.

Tabla 18*Correlación relaciones interpersonales y desempeño docente-2024*

		Dimensión relaciones interpersonales	Desempeño docente
Dimensión relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	0,39
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0.39	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Programa SPSS - Versión 25.0.

Se acepta la hipótesis específica porque la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral Sí, se relaciona positivamente con el desempeño docente en las instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. Pero, la tendencia de los datos analizados sigue una dirección ascendente moderada. Es decir, existe una relación significativa de 0.39* por lo que, se puede afirmar que existe una correlación positiva baja entre la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral y el desempeño docente, porque el valor de Sig. (bilateral) es de 0,000 que se encuentra por debajo del 0.01.

CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024, con un coeficiente de correlación de $r = 0,74^{**}$, este coeficiente representa una correlación positiva alta, lo que sugiere que niveles más altos de satisfacción laboral están asociados con un mejor desempeño docente.
2. Existe relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño docente en las instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024 con un coeficiente de correlación de $r = 0,713^{**}$, este coeficiente representa una correlación positiva alta, lo que implica que un ambiente laboral favorable contribuye significativamente al desempeño docente.
3. Existe relación significativa entre desarrollo profesional y el desempeño docente en las instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024 con un coeficiente de correlación de $r = 0,59^{**}$, este coeficiente representa una correlación positiva moderada indicando que un mejor desarrollo profesional está relacionado con un mejor desempeño docente.
4. Existe relación significativa baja entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024 con un coeficiente de correlación de $r = 0,39$ este valor señala una correlación positiva baja, lo que sugiere que, aunque las relaciones interpersonales influyen en el desempeño docente, su impacto es menor en comparación con otras variables analizadas.

SUGERENCIAS

1. A la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024, implementar programas específicos orientados a fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes y las direcciones. Estas iniciativas podrían incluir talleres de comunicación efectiva y resolución de conflictos, contribuyendo a un clima laboral más armónico.
2. A los docentes de las instituciones educativas de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024 continúen potenciando las áreas con porcentajes positivos, con el objetivo de consolidar el bienestar laboral y alcanzar mayores niveles de satisfacción entre el personal docente.
3. A la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024, intervenir en las II.EE secundarias en estudio son: el ambiente laboral, el desarrollo profesional y las relaciones interpersonales. Trabajar en estas dimensiones permitirá optimizar las condiciones laborales y, en consecuencia, mejorar el desempeño docente.
4. A los directores de las tres II.EE desarrollen programas de formación y acompañamiento que fortalezcan las habilidades sociales de los docentes, con énfasis en aquellos clasificados en el nivel Regular, para elevar su desempeño y facilitar que más docentes alcancen niveles Buenos o Excelentes.
5. A los directores de las II.EE secundarias de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024, priorizar la capacitación docente mediante el desarrollo de experiencias pedagógicas innovadoras. En particular, se sugiere realizar capacitaciones en didáctica y metodologías como el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), promoviendo el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo en el aula, con el propósito de involucrar activamente a los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

LISTA DE REFERENCIAS

Acosta, O. K. (2012). *La Pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas*.

Archivo en línea. Encontrado en:

<https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

Acuña, M. J. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador].

Bitstream & Handle. Encontrado en:

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>

Alba, J. F. (2016). *Desarrollo profesional docente: un marco comprensivo para la iniciación pedagógica de los profesores principiantes*. Archivo en línea. Encontrado en:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2292729.pdf>

Álvarez, J. (2023). *La teoría sociocultural de Lev Vygotsky*. Archivo en línea. Encontrado en:

<https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/la-teoria-sociocultural-de-lev-vygotsky>

Atillo, G. (2020) *Herbert a. Simon y la economía organizacional*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://www.altillo.com/examenes/unlm/admingral/admingral2010resterioraorg.asp>

Álvarez J. (2023). *La teoría sociocultural de Lev Vygotsky*. Archivo en línea. Encontrado en:

<https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/la-teoria-sociocultural-de-lev-vygotsky>

Avila, M. (2019). *Teoría de Motivación de Porter y Lawler*. Archivo en línea. Encontrado en:

<https://rivasavilaliderymotivadorunicaes2018.blogspot.com/2018/11/teoria-de-porter-y-lawler.html>

Ballina R. F. (2018). *Paradigmas y perspectivas teórico-metodológicas en el estudio de la administración*. Archivo en línea. Encontrado en:

<https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/paradigmas2004-2.pdf>

- Brito, J. E. (2020). *Comportamiento organizacional*. Archivo en línea. Encontrado en:
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Buelvas, M y Oviedo O. (2020). *Condiciones de Trabajo que impactan en la vida laboral* .
 Archivo en línea. Encontrado en: <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730431015.pdf>
- Bustos, C. F. (2021). *Peligros del constructivismo*. Archivo en línea. Encontrado en:
<https://www.redalyc.org/pdf/356/35601812.pdf>
- Campos, F. M. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño docente en dos instituciones emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria – 2017*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Perú]. Bitstream & Handle. Encontrado en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15862>
- Carpio, M. A. (2021). *Relaciones interpersonales*. Archivo en línea. Encontrado en:
<https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/552>
- Carrión, C. M. (2022). *Satisfacción laboral y desempeño del personal de la Sede Administrativa Ugel San Ignacio – 2020*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Cajamarca, Perú]. Bitstream & Handle. Encontrado en:
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4767/Tesis%20Ricardo%20Carri%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carvajal, L. (2018). *El método deductivo de investigación*. Archivo en línea. Encontrado en:
<http://www.lizardo-carvajal.com/el-metodo-deductivo-de-investigacion>
- Castillero, O. (2019). *Los 15 tipos de investigación (y características)*. Archivo en línea.
 Encontrado en: <https://psicologiaymente.com/miscelanea/tipos-de-investigacion>
- Castillo, L. (2018). *Validez y confiabilidad*. Archivo en línea. Encontrado en:
<https://es.slideshare.net/arqluziutet/validez-y-confiabilidad-32651461>

- Comunidad de Madrid. (2019). *Teoría X y la Y de Mc Gregor en el liderazgo y la gestión de equipos*. Archivo en línea. Encontrado en : <https://impulso06.com/teoria-x-y-la-y-de-mc-gregor-en-el-liderazgo-y-la-gestion-de-equipos/>
- Cordova, A & Ávila, V. (2020). *Operacionalizacion de variables*. Archivo en línea. Encontrado en : <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>
- Cuenya, L., & Ruetti, E. (2019). *Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología*. Revista Colombiana de Psicología, 19 (2) 271- 277.
- Delgado, A. I. (2019). *Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/html>
- Delgado, P. (2019). *La teoría del aprendizaje social: ¿qué es y cómo surgió?* Archivo en línea. Encontrado en: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/teoria-del-aprendizaje-social/>
- Díaz, D., Hernández, E., Isla, R., Delgado, N., Luis, D., y Rosales, C. (2014). *Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral*. Archivo en línea. Encontrado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095004>
- Donoso, M. y Muñoz, M. (2013). *Incidencia del bienestar docente en la construcción de la identidad personal y profesional*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://www.redalyc.org/journal/3498/349860896003/html/>
- Estadística de Calidad Educativa (ESCALE). (2024). *Ministerio de educación, Mapas de escuelas*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://escale.minedu.gob.pe/mapas>

- Fernández, A. J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia*. Archivo en línea. Encontrado en:
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a07.pdf>
- Gobierno Regional de Cajamarca (Goregica). (2017). *Estudio de diagnóstico y zonificación para fines de demarcación territorial de la provincia de San Miguel*. Archivo en línea. Encontrado en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dt.regioncajamarca.gob.pe/sites/default/files/documentos/EDZ/san_miguel/doc/MemoriaDescriptivaEDZSanMiguel.pdf
- Gómez, P. J. (2019). *El aprendizaje experiencial*. Archivo en línea. Encontrado en: https://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_5/1/3.Gomez_Pawelek.pdf
- González, G. (2016). *Técnicas de investigación: tipos, características y ejemplos*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://www.lifeder.com/tecnicas-de-investigacion/>
- Güell, M. L. (2020). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. [Tesis de grado, Universitat Internacional de Catalunya UIC Barcelona, España]. Bitstream & Handle. . Encontrado en: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%Bcel_Male_t.pdf
- Hernández, R. (2019). *Diseño de investigación transversal y longitudinal*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://es.slideshare.net/Spaceeeboy/diseo-de-investigacion-transversal-y-longitudinal>
- Herrera, S. S. (2022). *Nivel de satisfacción laboral de los docentes de aula de la Institución Educativa Particular “Nuevo Horizonte” en el periodo noviembre 2021- marzo 2022*. [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de Cajamarca, Perú]. Bitstream & Handle. Encontrado en:

- <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5944/TESIS%20HERRERA%20SAENZ%20SAMUEL%20PORFIRIO.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Hidalgo, O. J. (2020). *Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://www.redalyc.org/journal/5045/504568573010/html/>
- López, A. P. (2019). *Satisfacción docente y su influencia en la satisfacción del alumnado*. Archivo en línea. Encontrado en <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1449>
- Martínez, M. G. (2018). *El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada*. Archivo digital. Encontrado en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181v.pdf>
- Martínez, L. (2024). *Bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida. Documentos de antecedentes del Informe Nacional de Desarrollo Humano 2024*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://indh2024.pnud.org.co/hd/papers/03-Bienestar-subjetivo-y-la-satisfaccion-con-la-vida.pdf>
- McLeod, S. A. (2012). *Teoría del desarrollo cognitivo de Piaget. Simply Psychology*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://www.terapia-cognitiva.mx/wp-content/uploads/2015/11/Teoria-Del-Desarrollo-Cognitivo-de-Piaget.pdf>
- Mendoza, C. (2022). *Concepto de condiciones de trabajo y puesto de trabajo*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema%201.%20Concepto%20de%20Condiciones%20de%20Trabajo.pdf>
- Ministerio de Educacion [MINEDU]. (2021). *Marco del desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Montenegro, A. (2011). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Aula abierta Magisterio.
- Moreno Olivos, T. (2018). *Competencias en educación. Una mirada crítica*. Archivo en línea. Encontrado en: [https://www.tekmaneducation.com/competencias-educativas/Municipalidad Provincial de San Silvestre de Cochan](https://www.tekmaneducation.com/competencias-educativas/Municipalidad%20Provincial%20de%20San%20Silvestre%20de%20Cochan). (MDSSC). (2021). *demografía del distrito. Una mirada crítica*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://www.distrito.pe/distrito-san-silvestre-de-cochan.html#cityhall>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (UNESCO). (2020). *Marco de acción 2030 de educación. Archivo digital*. <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Pataz Robles, C. (2020). *Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Lima Sur*. [Tesis de pre grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú]. Bitstream & Handle. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e29d6ea4-3583-4022-a829-abccba29ce6a/content>
- Perez, P. J. (2021). *Definicion de desempeño*: Archivo en línea. Encontrado en: <https://definicion.de/desempeno/>
- Picón, P. & Melia, A. (2019). *Definicion unidades de análisis*: Archivo en línea. Encontrado en: <http://misc-ucm.pbworks.com/w/page/21456984/Unidades%20de%20an%C3%A1lisis>
- Resolución de secretaria general. (2019). *Lineamientos que orienten la organización y funcionamiento de Redes Educativas Rurales*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/5211525/Norma+que+crea+y+regula+las+Redes+Educativas+Rurales>

Resolución de secretaria general. (REGES) (2020). *Aprobar las Redes Educativas de Gestión Escolar(REGES)*.<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1438677/RVM%20N%C2%B0%2021%201-2020-MINEDU.pdf>

Ruiz, S. (2018). *Teoría de las Necesidades de Maslow*. Archivo en línea. Encontrado en: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>

Stover, B; Flavia E, Uriel F, Fernández L,(2017). *Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica*. Archivo en línea. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>

Suárez, G. (2017). *Correlación de Pearson.*, Archivo digital. Encontrado en : <https://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>

Tamayo, C. C. (2020). *Una mirada al desempeño profesional y la formación académica*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/1608>

Temkin, B y Cruz, I. J. (2020). *Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/1608>

Torres, A. (2016). *La Teoría del Aprendizaje Significativo de David Ausubel*. Archivo en línea. Encontrado en: <https://psicologiaymente.com/desarrollo/aprendizaje-significativo-david-ausubel>

APÉNDICES Y ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 19

Matriz de consistencia

TÍTULO: “Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024”			
FORMULACIÓN DEL ROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	
PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024?	Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.	Población y muestra: Conformada por 23 docentes de tres Instituciones Educativas: I.E. “Cobro Negro, I.E. “San Martín de Porres y la I.E. “Jesús el Buen Maestro”, durante el año 2021.
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Unidad de análisis: Cada uno de los docentes de las tres Instituciones Educativas secundarias.
- ¿Qué relación existe entre la dimensión ambiente laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024?	a) Determinar la relación entre la dimensión ambiente laboral y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.	a) La dimensión ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.	Métodos de Investigación Fue hipotético deductivo, porque se identificó un problema que se va a investigar valiéndose de técnicas inductivas y deductivas. Tipo de Investigación Aplicada y explicativa.
- ¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024?	b) Determinar la relación entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.	b) La dimensión desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.	Diseño de investigación Fue de correlacional, de corte transversal.
- ¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024??	c) Determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024	c) La dimensión relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024	Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se utilizó la técnica la observación directa y la encuesta y su instrumento fue un cuestionario para cada docente. Técnica para el procesamiento y análisis de datos. -Hoja de cálculo de Hoja Excel. -Software: SPSS. Vers.25 - Coeficiente de Pearson.

Anexo 2: Cuestionario Satisfacción Laboral – V.1

Tabla 20

Cuestionario Satisfacción Laboral I.E. N° 1363944 – Cobro Negro

Título:	Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.				
Bachiller:	María Yojana Marín Terrones				
I.E. N° 1363944 – Cobro Negro					
N°	SATISFACCIÓN LABORAL	Siempre 1	Muchas 2	Pocas Veces 3	Nunca 4
I	Ambiente laboral				
1,1	Infraestructura adecuada				
1.1.1	Los ambientes para el dictado de clases de la I.E son adecuados para un buen desempeño docente				
1.1.2	La infraestructura del colegio limita el aprendizaje de los estudiantes				
1.1.3	Las estudiantes de la IE comparten los servicios higiénicos igual los docentes comparten los servicios higiénicos.				
1,2	Comodidad del ambiente de trabajo.				
1.2.1	Existen condiciones adecuadas para un buen desempeño docente				
1.2.2	Siente que el horario que le asignaron, la directora (o) es incómodo.				
1.2.3	Su trabajo que realiza a diario le hace sentir realizado como persona				
1.2.4	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.				
1,3	Trabajo en equipo				
1.3.1	Se familiariza con el conocimiento y la experiencia de cada docente				
1.3.2	Divide el trabajo en subtarear con límites y plazos de entrega				
1.3.3	Cada docente de la I.E. escucha las ideas de otros docentes				
1.3.4	En la I.E. todos participan en la toma de decisiones				
II	Desarrollo profesional				
2,1	Condiciones de desarrollo personal				
2.1.1	El trabajo que realiza le permite desarrollarse como persona				
2.1.2	Cuando realiza su trabajo se siente bien consigo mismo				
2.1.3	Se siente feliz por los resultados que logra en el trabajo.				
2,2	Satisfacción del logro realizado.				
2.2.1	Los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.				

2.2.2	En la I.E reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias.				
2.2.3	Siente que los docentes tienen las mismas oportunidades al recibir elogios por su excelente desempeño en el trabajo.				
2,3	Estándares de desempeño				
2.3.1	Monitorea y celebra el progreso y logro de sus estudiantes de la I. E				
2.3.2	Organiza el trabajo cooperativo donde los estudiantes participan y cuestionan sus ideas.				
2.3.3	Para mejorar el aprendizaje, planifica cómo hacer un uso efectivo del tiempo.				
2.3.4	Selecciona y utiliza recursos, equipos de aprendizaje acordes a la realidad de la I.E.				
III	Relaciones interpersonales				
3,1	Ambiente de trabajo adecuado.				
3.1.1	Considera que existe un buen clima institucional bajo un liderazgo democrático				
3.1.2	El ambiente de trabajo con sus colegas es adecuado para el desempeño de sus funciones				
3.1.3	Le agrada trabajar con sus compañeros				
3,2	Ambiente asertivo de trabajo				
3.2.1	Está conforme con la cantidad de horas de trabajo que realiza				
3.2.2	Considera importante motivar a un compañero de trabajo				
3.2.3	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.				
3.2.4	Siente que la labor que realiza en la I.E se encuentra acorde a sus competencias profesionales				
3,3	Reconocimiento al trabajo realizado				
3.3.1	Es reconocido el aporte de cada docente al logro de las metas y objetivos institucionales				
3.3.2	En la I.E reconocen su buen desempeño dándole estímulos				
3.3.3	En la I.E reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias				
3.3.4	Siente que los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.				

Tabla 21

Cuestionario Satisfacción laboral- I.E. N° 135443 “San Martín de Porres”

Título:	Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.				
Bachiller:	María Yojana Marín Terrones				
I.E. N° 135443– “San Martín de Porres”					
N°	SATISFACCIÓN LABORAL	Siempre 1	Muchas 2	Pocas Veces 3	Nunca 4
I	Ambiente laboral				
1,1	Infraestructura adecuada				
1.1.1	Los ambientes para el dictado de clases de la I.E son adecuados para un buen desempeño docente				
1.1.2	La infraestructura del colegio limita el aprendizaje de los estudiantes				
1.1.3	Las estudiantes de la IE comparten los servicios higiénicos igual los docentes comparten los servicios higiénicos.				
1,2	Comodidad del ambiente de trabajo.				
1.2.1	Existen condiciones adecuadas para un buen desempeño docente				
1.2.2	Siente que el horario que le asignaron, la directora (o) es incómodo.				
1.2.3	Su trabajo que realiza a diario le hace sentir realizado como persona				
1.2.4	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.				
1,3	Trabajo en equipo				
1.3.1	Se familiariza con el conocimiento y la experiencia de cada docente				
1.3.2	Divide el trabajo en subtareas con límites y plazos de entrega				
1.3.3	Cada docente de la I.E. escucha las ideas de otros docentes				
1.3.4	En la I.E. todos participan en la toma de decisiones				
II	Desarrollo profesional				
2,1	Condiciones de desarrollo personal				
2.1.1	El trabajo que realiza le permite desarrollarse como persona				
2.1.2	Cuando realiza su trabajo se siente bien consigo mismo				
2.1.3	Se siente feliz por los resultados que logra en el trabajo.				
2,2	Satisfacción del logro realizado.				
2.2.1	Los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.				
2.2.2	En la I.E reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias.				

2.2.3	Siente que los docentes tienen las mismas oportunidades al recibir elogios por su excelente desempeño en el trabajo.				
2,3	Estándares de desempeño				
2.3.1	Monitorea y celebra el progreso y logro de sus estudiantes de la I. E				
2.3.2	Organiza el trabajo cooperativo donde los estudiantes participan y cuestionan sus ideas.				
2.3.3	Para mejorar el aprendizaje, planifica cómo hacer un uso efectivo del tiempo.				
2.3.4	Selecciona y utiliza recursos, equipos de aprendizaje acordes a la realidad de la I.E.				
III	Relaciones interpersonales				
3,1	Ambiente de trabajo adecuado.				
3.1.1	Considera que existe un buen clima institucional bajo un liderazgo democrático				
3.1.2	El ambiente de trabajo con sus colegas es adecuado para el desempeño de sus funciones				
3.1.3	Le agrada trabajar con sus compañeros				
3,2	Ambiente asertivo de trabajo				
3.2.1	Está conforme con la cantidad de horas de trabajo que realiza				
3.2.2	Considera importante motivar a un compañero de trabajo				
3.2.3	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.				
3.2.4	Siente que la labor que realiza en la I.E se encuentra acorde a sus competencias profesionales				
3,3	Reconocimiento al trabajo realizado				
3.3.1	Es reconocido el aporte de cada docente al logro de las metas y objetivos institucionales				
3.3.2	En la I.E reconocen su buen desempeño dándole estímulos				
3.3.3	En la I.E reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias				
3.3.4	Siente que los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.				

Tabla 22

Cuestionario Satisfacción laboral - I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro”

Título:	Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.				
Bachiller:	María Yojana Marín Terrones				
I.E. N° 135549 – “Jesús el Buen Maestro”					
N°	SATISFACCIÓN LABORAL	Siempre 1	Muchas 2	Pocas Veces 3	Nunca 4
I	Ambiente laboral				
1,1	Infraestructura adecuada				
1.1.1	Los ambientes para el dictado de clases de la I.E son adecuados para un buen desempeño docente				
1.1.2	La infraestructura del colegio limita el aprendizaje de los estudiantes				
1.1.3	Las estudiantes de la IE comparten los servicios higiénicos igual los docentes comparten los servicios higiénicos.				
1,2	Comodidad del ambiente de trabajo.				
1.2.1	Existen condiciones adecuadas para un buen desempeño docente				
1.2.2	Siente que el horario que le asignaron, la directora (o) es incómodo.				
1.2.3	Su trabajo que realiza a diario le hace sentir realizado como persona				
1.2.4	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.				
1,3	Trabajo en equipo				
1.3.1	Se familiariza con el conocimiento y la experiencia de cada docente				
1.3.2	Divide el trabajo en subtareas con límites y plazos de entrega				
1.3.3	Cada docente de la I.E. escucha las ideas de otros docentes				
1.3.4	En la I.E. todos participan en la toma de decisiones				
II	Desarrollo profesional				
2,1	Condiciones de desarrollo personal				
2.1.1	El trabajo que realiza le permite desarrollarse como persona				
2.1.2	Cuando realiza su trabajo se siente bien consigo mismo				
2.1.3	Se siente feliz por los resultados que logra en el trabajo.				
2,2	Satisfacción del logro realizado.				
2.2.1	Los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.				
2.2.2	En la I.E reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias.				

2.2.3	Siente que los docentes tienen las mismas oportunidades al recibir elogios por su excelente desempeño en el trabajo.				
2,3	Estándares de desempeño				
2.3.1	Monitorea y celebra el progreso y logro de sus estudiantes de la I. E				
2.3.2	Organiza el trabajo cooperativo donde los estudiantes participan y cuestionan sus ideas.				
2.3.3	Para mejorar el aprendizaje, planifica cómo hacer un uso efectivo del tiempo.				
2.3.4	Selecciona y utiliza recursos, equipos de aprendizaje acordes a la realidad de la I.E.				
III	Relaciones interpersonales				
3,1	Ambiente de trabajo adecuado.				
3.1.1	Considera que existe un buen clima institucional bajo un liderazgo democrático				
3.1.2	El ambiente de trabajo con sus colegas es adecuado para el desempeño de sus funciones				
3.1.3	Le agrada trabajar con sus compañeros				
3,2	Ambiente asertivo de trabajo				
3.2.1	Está conforme con la cantidad de horas de trabajo que realiza				
3.2.2	Considera importante motivar a un compañero de trabajo				
3.2.3	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.				
3.2.4	Siente que la labor que realiza en la I.E se encuentra acorde a sus competencias profesionales				
3,3	Reconocimiento al trabajo realizado				
3.3.1	Es reconocido el aporte de cada docente al logro de las metas y objetivos institucionales				
3.3.2	En la I.E reconocen su buen desempeño dándole estímulos				
3.3.3	En la I.E reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias				
3.3.4	Siente que los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.				

Anexo 3. Cuestionario Desempeño docente V.2

Tabla 23

Cuestionario Desempeño docente - I.E. N° 1363944 “Cobro Negro”

Título:	Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024				
Bachiller:	María Yojana Marín Terrones				
I.E. N° 1363944 – Cobro Negro					
N°	DESEMPEÑO DOCENTE	Siempre	Muchas Veces	Pocas Veces	Nunca
		1	2	3	4
I	Dimensión personal				
1,1	Perfil del docente				
1.1.1	Reconoce sus fortalezas y debilidades				
1.1.2	Se capacita de manera permanente				
1.1.3	Conoce a sus estudiantes y sus contextos				
1.1.4	En cada clase, motiva a los estudiantes a completar sus tareas.				
1.1.5	Se identifica con la institución educativa				
1,2	Experiencia en su área				
1.2.1	Crea un clima propicio para el aprendizaje.				
1.2.2	Utiliza métodos y herramientas para el aprendizaje crítico- reflexivo				
1.2.3	En sus clases, conecta la teoría con ejemplos, experiencias y situaciones prácticas				
1.2.4	Evalua y supervisa la construcción de aprendizajes				
1,3	Atención y dedicación hacia el alumno				
1.3.1	Utiliza material de apoyo: videos, audio, multimedia, mapa conceptual				
1.3.2	Explica por segunda vez un tema, si lo requiere el estudiante.				
1.3.3	Estimula la participación de los estudiantes durante las clases para mejorar el aprendizaje				
1,4	Formación integral				
1.4.1	Cuando se le solicita, apoya o aconseja a los estudiantes.				
1.4.2	Brinda asesoría para mejorar el aprendizaje del estudiante.				
1.4.3	El ambiente de trabajo desempeñado en clase es agradable.				
1.4.4	Enseña valores durante el desarrollo de las clases.				
II	Dimensión pedagógica				
2,1	Planificación				
2.1.1	Elabora la programación curricular con sus colegas, enfocando el plan a la realidad del aula				
2.1.2	Fomenta la autoevaluación durante el proceso de EA				
2.1.3	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional				

2.1.4	Diseña la secuencia y la estructura de las sesiones de acuerdo con los logros de aprendizaje esperados.				
2,2	Participa en la gestión de la I. E				
2.2.1	Interactúa eficazmente con los pares y superiores				
2.2.2	Participa en la gestión y				
2.2.3	Establece relaciones con las familias y la comunidad.				
2.2.4	Asiste y participa en las reuniones mensuales de RER				
2,3	Evaluación de los aprendizajes				
2.3.1	Repasa en clase los temas enseñados y practica retroalimentación				
2.3.2	Evalúa todas las clases de forma permanente				
2.3.3	Entrega a los estudiantes las evaluaciones corregidas para que revisen los resultados y conozcan sus errores				
2,4	Asistencia y puntualidad				
2.4.1	Asiste a clases de manera permanente				
2.4.2	Es puntual en reunión por los padres de familia				
2.4.3	Las evaluaciones programadas pueden ser modificadas.				
III	Dimensión social				
3,1	Comunicación con los estudiantes				
3.1.1	Interactúa con los estudiantes tanto dentro como fuera del salón de clases				
3.1.2	Interactúa con los padres de familia en beneficio de sus estudiantes				
3,2	Comunicación con los padres de familia				
3.2.1	Participa en actividades de aprendizaje con sus estudiantes				
3.2.2	Participa en actividades programadas con los padres de familia				
3.2.3	Participa en las actividades programadas anuales por la I. E				

Tabla 24

Cuestionario Desempeño docente - I.E. N° 135443 “San Martín de Porres”

Título:	Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024				
Bachiller:	María Yojana Marín Terrones				
I.E. N° 135443 “San Martín de Porres					
N°	DESEMPEÑO DOCENTE	Siempre	Muchas Veces	Pocas Veces	Nunca
		1	2	3	4
I	Dimensión personal				
1,1	Perfil del docente				
1.1.1	Reconoce sus fortalezas y debilidades				
1.1.2	Se capacita de manera permanente				
1.1.3	Conoce a sus estudiantes y sus contextos				
1.1.4	En cada clase, motiva a los estudiantes a completar sus tareas.				
1.1.5	Se identifica con la institución educativa				
1,2	Experiencia en su área				
1.2.1	Crea un clima propicio para el aprendizaje.				
1.2.2	Utiliza métodos y herramientas para el aprendizaje crítico-reflexivo				
1.2.3	En sus clases, conecta la teoría con ejemplos, experiencias y situaciones prácticas				
1.2.4	Evalua y supervisa la construcción de aprendizajes				
1,3	Atención y dedicación hacia el alumno				
1.3.1	Utiliza material de apoyo: videos, audio, multimedia, mapa conceptual				
1.3.2	Explica por segunda vez un tema, si lo requiere el estudiante.				
1.3.3	Estimula la participación de los estudiantes durante las clases para mejorar el aprendizaje				
1,4	Formación integral				
1.4.1	Cuando se le solicita, apoya o aconseja a los estudiantes.				
1.4.2	Brinda asesoría para mejorar el aprendizaje del estudiante.				
1.4.3	El ambiente de trabajo desempeñado en clase es agradable.				
1.4.4	Enseña valores durante el desarrollo de las clases.				
II	Dimensión pedagógica				
2,1	Planificación				
2.1.1	Elabora la programación curricular con sus colegas, enfocando el plan a la realidad del aula				
2.1.2	Fomenta la autoevaluación durante el proceso de EA				
2.1.3	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional				

2.1.4	Diseña la secuencia y la estructura de las sesiones de acuerdo con los logros de aprendizaje esperados.				
2,2	Participa en la gestión de la I. E				
2.2.1	Interactúa eficazmente con los pares y superiores				
2.2.2	Participa en la gestión y				
2.2.3	Establece relaciones con las familias y la comunidad.				
2.2.4	Asiste y participa en las reuniones mensuales de RER				
2,3	Evaluación de los aprendizajes				
2.3.1	Repasa en clase los temas enseñados y practica retroalimentación				
2.3.2	Evalúa todas las clases de forma permanente				
2.3.3	Entrega a los estudiantes las evaluaciones corregidas para que revisen los resultados y conozcan sus errores				
2,4	Asistencia y puntualidad				
2.4.1	Asiste a clases de manera permanente				
2.4.2	Es puntual en reunión por los padres de familia				
2.4.3	Las evaluaciones programadas pueden ser modificadas.				
III	Dimensión social				
3,1	Comunicación con los estudiantes				
3.1.1	Interactúa con los estudiantes tanto dentro como fuera del salón de clases				
3.1.2	Interactúa con los padres de familia en beneficio de sus estudiantes				
3,2	Comunicación con los padres de familia				
3.2.1	Participa en actividades de aprendizaje con sus estudiantes				
3.2.2	Participa en actividades programadas con los padres de familia				
3.2.3	Participa en las actividades programadas anuales por la I. E				

Tabla 25

Cuestionario Desempeño docente - I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro”

Título:	Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024				
Bachiller:	María Yojana Marín Terrones				
I.E. N° 135549 “Jesús el Buen Maestro”					
N°	DESEMPEÑO DOCENTE	Siempre	Muchas Veces	Pocas Veces	Nunca
		1	2	3	4
I	Dimensión personal				
1,1	Perfil del docente				
1.1.1	Reconoce sus fortalezas y debilidades				
1.1.2	Se capacita de manera permanente				
1.1.3	Conoce a sus estudiantes y sus contextos				
1.1.4	En cada clase, motiva a los estudiantes a completar sus tareas.				
1.1.5	Se identifica con la institución educativa				
1,2	Experiencia en su área				
1.2.1	Crea un clima propicio para el aprendizaje.				
1.2.2	Utiliza métodos y herramientas para el aprendizaje crítico- reflexivo				
1.2.3	En sus clases, conecta la teoría con ejemplos, experiencias y situaciones prácticas				
1.2.4	Evalua y supervisa la construcción de aprendizajes				
1,3	Atención y dedicación hacia el alumno				
1.3.1	Utiliza material de apoyo: videos, audio, multimedia, mapa conceptual				
1.3.2	Explica por segunda vez un tema, si lo requiere el estudiante.				
1.3.3	Estimula la participación de los estudiantes durante las clases para mejorar el aprendizaje				
1,4	Formación integral				
1.4.1	Cuando se le solicita, apoya o aconseja a los estudiantes.				
1.4.2	Brinda asesoría para mejorar el aprendizaje del estudiante.				
1.4.3	El ambiente de trabajo desempeñado en clase es agradable.				
1.4.4	Enseña valores durante el desarrollo de las clases.				
II	Dimensión pedagógica				
2,1	Planificación				
2.1.1	Elabora la programación curricular con sus colegas, enfocando el plan a la realidad del aula				
2.1.2	Fomenta la autoevaluación durante el proceso de EA				
2.1.3	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional				
2.1.4	Diseña la secuencia y la estructura de las sesiones de acuerdo con los logros de aprendizaje esperados.				

2,2	Participa en la gestión de la I. E				
2.2.1	Interactúa eficazmente con los padres y superiores				
2.2.2	Participa en la gestión y mejora del proyecto educativo institucional.				
2.2.3	Establece relaciones con las familias y la comunidad.				
2.2.4	Asiste y participa en las reuniones mensuales de RER				
2,3	Evaluación de los aprendizajes				
2.3.1	Repasa en clase los temas enseñados y practica retroalimentación				
2.3.2	Evalúa todas las clases de forma permanente				
2.3.3	Entrega a los estudiantes las evaluaciones corregidas para que revisen los resultados y conozcan sus errores				
2,4	Asistencia y puntualidad				
2.4.1	Asiste a clases de manera permanente				
2.4.2	Es puntual en reunión por los padres de familia				
2.4.3	Las evaluaciones programadas pueden ser modificadas.				
III	Dimensión social				
3,1	Comunicación con los estudiantes				
3.1.1	Interactúa con los estudiantes tanto dentro como fuera del salón de clases				
3.1.2	Interactúa con los padres de familia en beneficio de sus estudiantes				
3,2	Comunicación con los padres de familia				
3.2.1	Participa en actividades de aprendizaje con sus estudiantes				
3.2.2	Participa en actividades programadas con los padres de familia				
3.2.3	Participa en las actividades programadas anuales por la I. E				

Anexo 4: Validación del instrumento

Figura 10

Juicio de experto 1

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, Jorge Nelson Tejada Campos, identificado con DNI N° 26709691, con grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Hago constar que, he leído y revisado los 67 ítems de los cuestionarios correspondientes al Proyecto de Tesis de Pre Grado Titulado: Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. De la Facultad de educación, Especialidad de Matemática e Informática de la Universidad Nacional de Cajamarca, de la tesista: María Yojana Marín Terrones.

Los ítems de los cuestionarios están distribuidos por variable de estudios, considerando que para la **variable 1: Satisfacción laboral** muestra **32 ítems** se consideró tres (03) dimensiones: Ambiente laboral (11 ítems), desarrollo personal (10 ítems), y relaciones interpersonales didácticos (11 ítems) y para la **variable 2: Desempeño docente** muestra **35 ítems** se consideró tres (03) dimensiones: Dimensión personal (16 ítems), dimensión pedagógica (14 ítems), y dimensión social (05 ítems).

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes.

Evaluación del cuestionario		
N° de ítems	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
67	67	100%

Lugar y fecha: Cajamarca, 12 de agosto de 2024.

Apellidos y nombres del evaluador: Tejada Campos, Jorge Nelson



FIRMA DEL EVALUADOR

Figura 11

Ficha de evaluación experto 1

Apellidos y Nombres del Evaluador: Tejada Campos, Jorge Nelson

Título: Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.

Autora: Maria Yojana Marín Terrones.

Fecha: Cajamarca, 12 de agosto de 2024.

Nº	CRITERIOS DE EVALUACION							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión /indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
32	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
35	X		X		X		X	
36	X		X		X		X	
37	X		X		X		X	
38	X		X		X		X	
39	X		X		X		X	

Fuente: Jorge Nelson Tejada Campos.


FIRMA DEL EVALUADOR

Activar Windows

figuración para activ

Figura 12

Juicio de experto 2

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, Julio Cesar Guaylupo Álvarez identificado con DNI N° 17929110 con grado académico de Maestro en Salud Pública, de la Universidad Nacional de Trujillo.

Hago constar que, he leído y revisado los 67 ítems de los cuestionarios correspondientes al Proyecto de Tesis de Pre Grado Titulado: Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. De la Facultad de educación, Especialidad de Matemática e Informática de la Universidad Nacional de Cajamarca, de la tesista: María Yojana Marín Terrones.

Los ítems de los cuestionarios están distribuidos por variable de estudios, considerando que para la **variable 1: Satisfacción laboral** muestra **32 ítems** se consideró tres (03) dimensiones: Ambiente laboral (11 ítems), desarrollo personal (10 ítems), y relaciones interpersonales didácticos (11 ítems) y para la **variable 2: Desempeño docente** muestra **35 ítems** se consideró tres (03) dimensiones: Dimensión personal (16 ítems), dimensión pedagógica (14 ítems), y dimensión social (05 ítems).

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes.

Evaluación del cuestionario		
N° de ítems	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
67	67	100%

Lugar y fecha: Cajamarca, 09 de agosto de 2024.

Apellidos y nombres del evaluador: Julio Cesar Guaylupo Álvarez



FIRMA DEL EVALUADOR

Figura 13

Ficha de evaluación - experto 2

FICHA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador: Guaylupo Álvarez Julio Cesar.
Título: Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.
Autor: María Yojana Marín Terrones.
Fecha: Cajamarca, 09 de agosto de 2024.

Nº	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión /indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
32	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
35	X		X		X		X	
36	X		X		X		X	
37	X		X		X		X	
38	X		X		X		X	
39	X		X		X		X	

Fuente: Julio Cesar Guaylupo Álvarez.

FIRMA DEL EVALUADOR

Activar Windows

Figura 14

Juicio de experto 3

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Yo, Socorro del Pilar Rudas Gallardo, identificado con DNI N° 26688709, con grado académico de Maestro en Ciencias de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Hago constar que, he leído y revisado los 67 ítems de los cuestionarios correspondientes al Proyecto de Tesis de Pre Grado Titulado: Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024. De la Facultad de educación, Especialidad de Matemática e Informática de la Universidad Nacional de Cajamarca, de la tesista: María Yojana Marín Terrones.

Los ítems de los cuestionarios están distribuidos por variable de estudios, considerando que para la **variable 1: Satisfacción laboral** muestra **32 ítems** se consideró tres (03) dimensiones: Ambiente laboral (11 ítems), desarrollo personal (10 ítems), y relaciones interpersonales didácticos (11 ítems) y para la **variable 2: Desempeño docente** muestra **35 ítems** se consideró tres (03) dimensiones: Dimensión personal (16 ítems), dimensión pedagógica (14 ítems), y dimensión social (05 ítems).

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes.

Evaluación del cuestionario		
N° de ítems	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
67	67	100%

Lugar y fecha: Cajamarca, 02 de setiembre de 2024.

Apellidos y nombres del evaluador: Rudas Gallardo, Socorro del Pilar



FIRMA DEL EVALUADOR

Figura 15

Ficha de evaluación experto 3

FICHA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador: Rudas Gallardo, Socorro del Pilar

Título: Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024.

Autora: María Yojana Marín Terrones.

Fecha: Cajamarca, 02 de setiembre de 2024.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
Nº	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión /indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
32	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
35	X		X		X		X	
36	X		X		X		X	
37	X		X		X		X	
38	X		X		X		X	
39	X		X		X		X	

Fuente: Socorro del Pilar Rudas Gallardo.


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 5: Autorización de las I.EE para aplicación del instrumento

Figura 16

Autorización de la I.E “Jesús el Buen Maestro”

SOLICITO: Autorización para
aplicación de encuestas

SEÑOR: Wilson León Sapo

DIRECTOR: de la Institución Educativa Secundaria N°135443 “Jesús el Buen Maestro” Tantachual Alto

Yo, María Yojana Marín Terrones identificada con DNI N° 72139533, con domicilio en Jr. Mariscal Cáceres Cdra. 22 Cajamarca; alumna del Noveno Ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, con el debido respeto me presento y expongo:

Que, llevando el curso de seminario de tesis I, estoy realizando un estudio titulado “SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE”, el cual requiere de aplicación de encuestas en docentes de la institución que usted dirige.

Por lo cual siendo usted la máxima autoridad le solicito tenga a bien autorizarme la realización de encuestas que contribuirán a mi investigación, considerando que para su desarrollo se requiere un tiempo máximo de 20 minutos.

Sin otro asunto en particular, agradezco por anticipado su gentil comprensión y apoyo. Ruego a UD. Acceder a mi petición, por ser justo y necesario

Cajamarca, 27 de septiembre de 2024

ATENTAMENTE



Marín Terrones, María Yojana

DNI N° 72139533

Figura 17

Autorización de la I.E “Cobro Negro”

**SOLICITO: Autorización para
aplicación de encuestas**

SEÑORA: Liliam Deyanira Sánchez Gamboa

DIRECTORA: de la Institución Educativa Secundaria N°1363944 “Cobro Negro”

Yo, María Yojana Marín Terrones identificada con DNI N° 72139533, con domicilio en Jr. Mariscal Cáceres Cdra. 22 Cajamarca; alumna del Décimo Ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, con el debido respeto me presento y expongo:


Que, llevando el curso de seminario de tesis I, estoy realizando un estudio titulado “SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE”, el cual requiere de aplicación de encuestas en docentes de la institución que usted dirige.

Por lo cual siendo usted la máxima autoridad le solicito tenga a bien autorizarme la realización de encuestas que contribuirán a mi investigación, considerando que para su desarrollo se requiere un tiempo máximo de 20 minutos.

Sin otro asunto en particular, agradezco por anticipado su gentil comprensión y apoyo. Ruego a UD. Acceder a mi petición, por ser justo y necesario

Cajamarca, 03 de octubre de 2024

ATENTAMENTE



Marín Terrones, María Yojana

DNI N° 72139533





03-10-2024
11:22 am.

Figura 18

Autorización de la I.E “San Martín de Porres”

SOLICITO: Autorización para
aplicación de encuestas

SEÑOR: Elar Evelio Coba Chavarry

DIRECTOR: de la Institución Educativa Secundaria N°135443 “San Martín de Porres”
Tantachual Bajo

Yo, María Yojana Marín Terrones identificada con DNI N° 72139533, con domicilio en Jr. Mariscal Cáceres Cdra. 22 Cajamarca; alumna del Noveno Ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, con el debido respeto me presento y expongo:

Que, llevando el curso de seminario de tesis I, estoy realizando un estudio titulado “SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE”, el cual requiere de aplicación de encuestas en docentes de la institución que usted dirige.

Por lo cual siendo usted la máxima autoridad le solicito tenga a bien autorizarme la realización de encuestas que contribuirán a mi investigación, considerando que para su desarrollo se requiere un tiempo máximo de 20 minutos.

Sin otro asunto en particular, agradezco por anticipado su gentil comprensión y apoyo. Ruego a UD. Acceder a mi petición, por ser justo y necesario

Cajamarca, 27 de septiembre de 2024

ATENTAMENTE



Marín Terrones, María Yojana

DNI N° 72139533

Anexo 6: Panel Fotográfico

Figura 20

Docentes de la I.E “Jesús el Buen Maestro” después de la aplicación del instrumento



Figura 19

Docentes de la I.E “Jesús el Buen Maestro” llenando el instrumento de evaluación.



Figura 22

Docentes de la I.E “Jesús el Buen Maestro” siendo entrevistados.



Figura 21

Infraestructura exterior de la I.E “Jesús el Buen Maestro”, 2024.



Figura 24

Docentes de la I.E “San Martín de Porres” después de la aplicación del instrumento



Figura 23

Docentes de la I.E “San Martín de Porres” llenando el instrumento de evaluación.



Figura 26

Docentes de la I.E “San Martín de Porres” siendo entrevistados.



Figura 25

Infraestructura exterior de la I.E “San Martín de Porres”, 2024



Figura 28

Docentes de la I.E “Cobro Negro” después de la aplicación del instrumento



Figura 27

Docentes de la I.E “Cobro Negro” llenando el instrumento de evaluación.



Figura 30

Docentes de la I.E “Cobro Negro” siendo entrevistados.



Figura 29

Infraestructura interior de la I.E “Cobro Negro”, 2024.



Anexo 7: Cuestionarios llenados por variables

Figura 31

Cuestionario llenado Variable 1. Satisfacción Laboral (D1) – 2024.

Título:	Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantaachual, San Miguel, Cajamarca 2024				
Bachiller:	María Yojana Marín Terrocos				
Docente	Elar Evelio Lobo Chavang				
Fecha	30-09-2024				
I.E.:	"San Martín de Porres"				
Nº	SATISFACCIÓN LABORAL	Siempre	Muchas Veces	Pocas Veces	Nunca
		1	2	3	4
I	Ambiente laboral (I)				
1.1	Infraestructura adecuada				
1.1.1	Los ambientes para el dictado de clases de la I.E son adecuados para un buen desempeño docente			X	
1.1.2	La infraestructura del colegio limita el aprendizaje de los estudiantes		X		
1.1.3	Las estudiantes de la I.E comparten los servicios higiénicos igual los docentes ocupan los servicios higiénicos.				X
1.2	Comodidad del ambiente de trabajo.				
1.2.1	Existen condiciones adecuadas para un buen desempeño docente		X		
1.2.2	Siente que el horario que le asignaron, la directora (o) es incómodo.			X	
1.2.3	Su trabajo que realiza a diario le hace sentir realizado como persona	X			
1.2.4	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.	X			
1.3	Trabajo en equipo				
1.3.1	Se familiariza con el conocimiento y la experiencia de cada docente		X		
1.3.2	Divide el trabajo en sub tareas con límites y plazos de entrega		X		
1.3.3	Cada docente de la I.E. escucha las ideas de otros docentes	OS	X		
1.3.4	En la I.E. todos participan en la toma de decisiones		X		
II	Desempeño profesional				
2.1	Competencia técnica y conocimiento				
2.1.1	Cuando aplica conocimientos especializados en el área de trabajo se siente recompensando por su directivo	X			
2.1.2	Cuando cumple los momentos de las sesiones de clase en el tiempo requerido, se siente bien consigo mismo.	X			
2.1.3	Se siente feliz por los resultados que logra en la resolución de problemas relacionados con su especialidad.	X			
2.2	Cumplimiento de objetivos y metas				
2.2.1	Reconocen su esfuerzo cuando cumple la meta establecida en los plazos programados en PCA.		X		
2.2.2	Planifica su tiempo para la entrega de resultados con calidad y eficiencia de los documentos de gestión de la I.E.		X		

2,2	Participa en la gestión de la I. E				
2.2.1	Interactúa eficazmente con los pares y superiores	X			
2.2.2	Participa en la gestión y mejora del proyecto educativo institucional.		X		
2.2.3	Establece relaciones con las familias y la comunidad.		X		
2.2.4	Asiste y participa en las reuniones mensuales de RER			X	
2,3	Evaluación de los aprendizajes				
2.3.1	Repasa en clase los temas enseñados y practica retroalimentación		X		
2.3.2	Evalúa todas las clases de forma permanente		X		
2.3.3	Entrega a los estudiantes las evaluaciones corregidas para que revisen los resultados y conozcan sus errores		X		
2,4	Evaluación de los aprendizajes				
2.4.1	Asiste a clases de manera permanente	X			
2.4.2	Es puntual en reunión por los padres de familia	X			
2.4.3	Las evaluaciones programadas pueden ser modificadas.				X
III	Dimensión social				
3,1	Comunicación con los estudiantes				
3.1.1	Interactúa con los estudiantes tanto dentro como fuera del salón de clases		X		
3.1.2	Interactúa con los padres de familia en beneficio de sus estudiantes	X			
3,2	Comunicación con los padres de familia				
3.2.1	Participa en actividades de aprendizaje con sus estudiantes	X			
3.2.2	Participa en actividades programadas con los padres de familia	X			
3.2.3	Participa en las actividades programadas anuales por la I. E	X			

Figura 32

Cuestionario llenado Variable 2. Desempeño docente (D1) - 2024.

Título:	Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024				
Bachiller:	María Yojana Marín Terrones				
Docente	Elor Evelio Coto Chavanz				
Fecha	30-09-2024				
I.E:	"San Martín de Porres"				
N°	DESEMPEÑO DOCENTE	Siempre	Muchas Vez	Pocas Vez	Nunca
		1	2	3	4
I	Dimensión personal				
1.1	Perfil del docente				
1.1.1	Reconoce sus fortalezas y debilidades	X			
1.1.2	Se capacita de manera permanente	X			
1.1.3	Conoce a sus estudiantes y sus contextos	X			
1.1.4	En cada clase, motiva a los estudiantes a completar sus tareas.	X			
1.1.5	Se identifica con la institución educativa	X			
1.2	Experiencia en su área				
1.2.1	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	X			
1.2.2	Utiliza métodos y herramientas para el aprendizaje crítico-reflexivo	X			
1.2.3	En sus clases, conecta la teoría con ejemplos, experiencias y situaciones prácticas	X			
1.2.4	Evalúa y supervisa la construcción de aprendizajes	X			
1.3	Atención y dedicación hacia el alumno				
1.3.1	Utiliza material de apoyo: videos, audio, multimedia, mapa conceptual	X			
1.3.2	Explica por segunda vez un tema, si lo requiere el estudiante.			X	
1.3.3	Estimula la participación de los estudiantes durante las clases para mejorar el aprendizaje			X	
1.4	Formación integral				
1.4.1	Cuando se le solicita, apoya o aconseja a los estudiantes.			X	
1.4.2	Brinda asesoría para mejorar el aprendizaje del estudiante.			X	
1.4.3	El ambiente de trabajo desempeñado en clase es agradable.			X	
1.4.4	Enseña valores durante el desarrollo de las clases.			X	
II	Dimensión pedagógica				
2.1	Planificación				
2.1.1	Elabora la programación curricular con sus colegas, enfocando el plan a la realidad del aula	X			
2.1.2	Fomenta la autoevaluación durante el proceso de EA		X		
2.1.3	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional		X		
2.1.4	Diseña la secuencia y la estructura de las sesiones de acuerdo con los logros de aprendizaje esperados.		X		

2.2	Participa en la gestión de la I. E				
2.2.1	Interactúa eficazmente con los pares y superiores	X			
2.2.2	Participa en la gestión y mejora del proyecto educativo institucional.		X		
2.2.3	Establece relaciones con las familias y la comunidad.		X		
2.2.4	Asiste y participa en las reuniones mensuales de RER			X	
2.3	Evaluación de los aprendizajes				
2.3.1	Repasa en clase los temas enseñados y practica retroalimentación		X		
2.3.2	Evalúa todas las clases de forma permanente		X		
2.3.3	Entrega a los estudiantes las evaluaciones corregidas para que revisen los resultados y conozcan sus errores		X		
2.4	Evaluación de los aprendizajes				
2.4.1	Asiste a clases de manera permanente	X			
2.4.2	Es puntual en reunión por los padres de familia	X			
2.4.3	Las evaluaciones programadas pueden ser modificadas.				X
III	Dimensión social				
3.1	Comunicación con los estudiantes				
3.1.1	Interactúa con los estudiantes tanto dentro como fuera del salón de clases		X		
3.1.2	Interactúa con los padres de familia en beneficio de sus estudiantes	X			
3.2	Comunicación con los padres de familia				
3.2.1	Participa en actividades de aprendizaje con sus estudiantes	X			
3.2.2	Participa en actividades programadas con los padres de familia	X			
3.2.3	Participa en las actividades programadas anuales por la I. E	X			

Figura 33

Cuestionario llenado Variable 1. Satisfacción laboral (D2)– 2024.

Título:	Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantaachaal, San Miguel, Cajamarca 2024				
Bachiller:	María Yojana Marín Terrones				
Docente:	Lilom Devanira Sánchez Gamboa				
Fecha:	03 - 10 - 2024				
I.E.:	"Cobro Negro"				
N°	SATISFACCIÓN LABORAL	Siempre	Muchas Vezes	Pocas Vezes	Nunca
		1	2	3	4
I	Adecuación laboral (I)				
I.1	Infraestructura adecuada				
I.1.1	Los ambientes para el dictado de clases de la I.E son adecuados para un buen desempeño docente	X			
I.1.2	La infraestructura del colegio limita el aprendizaje de los estudiantes				X
I.1.3	Las estudiantes de la I.E comparten los servicios higiénicos igual los docentes comparten los servicios higiénicos.				X
I.2	Comodidad del ambiente de trabajo.				
I.2.1	Existen condiciones adecuadas para un buen desempeño docente	X			
I.2.2	Siente que el horario que le asignaron, la directora (o) es incómodo.				X
I.2.3	Su trabajo que realiza a diario le hace sentir realizado como persona	X			
I.2.4	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.	X			
I.3	Trabajo en equipo				
I.3.1	Se familiariza con el conocimiento y la experiencia de cada docente	X			
I.3.2	Dévide el trabajo en subtarefas con límites y plazos de entrega	X			
I.3.3	Cada docente de la I.E. escucha las ideas de otros docentes	X			
I.3.4	En la I.E. todos participan en la toma de decisiones	X			
II	Desempeño profesional				
2.1	Competencia técnica y conocimiento				
2.1.1	Cuando aplica conocimientos especializados en el área de trabajo se siente recompensando por su directivo	X			
2.1.2	Cuando cumple los momentos de las sesiones de clase en el tiempo requerido, se siente bien consigo mismo.	X			
2.1.3	Se siente feliz por los resultados que logra en la resolución de problemas relacionados con su especialidad.	X			
2.2	Cumplimiento de objetivos y metas				
2.2.1	Reconocen su esfuerzo cuando cumple la meta establecida en los plazos programados en PCA.		X		
2.2.2	Planifica su tiempo para la entrega de resultados con calidad y eficiencia de los documentos de gestión de la I.E.	X			

2.2	Participa en la gestión de la I. E				
2.2.1	Interactúa eficazmente con los pares y superiores	X			
2.2.2	Participa en la gestión y mejora del proyecto educativo institucional.		X		
2.2.3	Establece relaciones con las familias y la comunidad.	X			
2.2.4	Asiste y participa en las reuniones mensuales de RER				X
2.3	Evaluación de los aprendizajes				
2.3.1	Repasa en clase los temas enseñados y practica retroalimentación	X			
2.3.2	Evalúa todas las clases de forma permanente	X			
2.3.3	Entrega a los estudiantes las evaluaciones corregidas para que revisen los resultados y conozcan sus errores		X		
2.4	Evaluación de los aprendizajes				
2.4.1	Asiste a clases de manera permanente	X			
2.4.2	Es puntual en reunión por los padres de familia	X			
2.4.3	Las evaluaciones programadas pueden ser modificadas.			X	
III	Dimensión social				
3.1	Comunicación con los estudiantes				
3.1.1	Interactúa con los estudiantes tanto dentro como fuera del salón de clases	X			
3.1.2	Interactúa con los padres de familia en beneficio de sus estudiantes	X			
3.2	Comunicación con los padres de familia				
3.2.1	Participa en actividades de aprendizaje con sus estudiantes		X		
3.2.2	Participa en actividades programadas con los padres de familia	X			
3.2.3	Participa en las actividades programadas anuales por la I. E	X			

Figura 34

Cuestionario llenado Variable 2. Desempeño docente (D2)– 2024.

Título:	Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones de secundaria de la Red Educativa Rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca 2024				
Bachiller:	María Yojana Marín Terrones				
Docente	Wilam Dayanira Sánchez Gamboa				
Fecha	03-10-2024				
LE:	"Cobro Negro"				
N°	DESEMPEÑO DOCENTE	Siempre	Muchas Vezes	Pocas Vezes	Nunca
		1	2	3	4
I	Dimensión personal				
1.1	Perfil del docente				
1.1.1	Reconoce sus fortalezas y debilidades	X			
1.1.2	Se capacita de manera permanente		X		
1.1.3	Conoce a sus estudiantes y sus contextos		X		
1.1.4	En cada clase, motiva a los estudiantes a completar sus tareas.	X			
1.1.5	Se identifica con la institución educativa	X			
1.2	Experiencia en su área				
1.2.1	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	X			
1.2.2	Utiliza métodos y herramientas para el aprendizaje crítico-reflexivo	X			
1.2.3	En sus clases, conecta la teoría con ejemplos, experiencias y situaciones prácticas	X			
1.2.4	Evalúa y supervisa la construcción de aprendizajes		X		
1.3	Atención y dedicación hacia el alumno				
1.3.1	Utiliza material de apoyo: videos, audio, multimedia, mapa conceptual		X		
1.3.2	Explica por segunda vez un tema, si lo requiere el estudiante.	X			
1.3.3	Estimula la participación de los estudiantes durante las clases para mejorar el aprendizaje		X		
1.4	Formación integral				
1.4.1	Cuando se le solicita, apoya o aconseja a los estudiantes.	X			
1.4.2	Brinda asesoría para mejorar el aprendizaje del estudiante.	X			
1.4.3	El ambiente de trabajo desempeñado en clase es agradable.	X			
1.4.4	Enseña valores durante el desarrollo de las clases.	X			
II	Dimensión pedagógica				
2.1	Planificación				
2.1.1	Elabora la programación curricular con sus colegas, enfocando el plan a la realidad del aula	X			
2.1.2	Fomenta la autoevaluación durante el proceso de EA	X			
2.1.3	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional	X			
2.1.4	Diseña la secuencia y la estructura de las sesiones de acuerdo con los logros de aprendizaje esperados.	X			

2.2.3	Se adapta con facilidad a los cambios en las prioridades o estrategias utilizadas por los directivos de su I.E.	X			
2.3	Estándares de desempeño				
2.3.1	Monitorea y celebra el progreso y logro de sus estudiantes de la I. E.	X			
2.3.2	Organiza el trabajo cooperativo donde los estudiantes participan y cuestionan sus ideas.	X			
2.3.3	Para mejorar el aprendizaje, planifica cómo hacer un uso efectivo del tiempo.	X			
2.3.4	Selecciona y utiliza recursos, equipos de aprendizaje acordes a la realidad de la I.E.	X			
III	Relaciones interpersonales				
3.1	Ambiente de trabajo adecuado.				
3.1.1	Considera que existe un buen clima institucional bajo un liderazgo democrático	X			
3.1.2	El ambiente de trabajo con sus colegas es adecuado para el desempeño de sus funciones	X			
3.1.3	Le agrada trabajar con sus compañeros	X			
3.2	Ambiente asertivo de trabajo				
3.2.1	Está conforme con la cantidad de horas de trabajo que realiza	X			
3.2.2	Considera importante motivar a un compañero de trabajo		X		
3.2.3	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.	X			
3.2.4	Siente que la labor que realiza en la I.E se encuentra acorde a sus competencias profesionales	X			
3.3	Reconocimiento al trabajo realizado				
3.3.1	Es reconocido el aporte de cada docente al logro de las metas y objetivos institucionales	X			
3.3.2	En la I.E reconocen su buen desempeño dándole estímulos		X		
3.3.3	En la I.E reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias	X			
3.3.4	Siente que los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.	X			

Anexo 8: Encuesta de V1: Satisfacción laboral

Tabla 26

Encuesta V1: Satisfacción laboral I.E. “Jesús El Buen Maestro”

N°	SATISFACCIÓN LABORAL I.E. N° 135549 “JESÚS EL BUEN MAESTRO”	1				2				3				4				5				6				7				8			
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
I	Ambiente laboral																																
1.1	Infraestructura adecuada																																
1.1.1	Los ambientes para el dictado de clases de la I.E son adecuados para un buen desempeño				1				1			2			2				1			1			2				2				
1.1.2	La infraestructura del colegio limita el aprendizaje de los estudiantes		3				3			4			4			3			3			3			3			3					
1.1.3	Las estudiantes de la IE comparten los servicios higiénicos igual los docentes comparten los servicios higiénicos.	4					3			4			4			4			4			3			4			4					
1.2	Comodidad del ambiente de trabajo.																																
1.2.1	Existen condiciones adecuadas para un buen desempeño docente			2			2			2			1			2			1			2			2			2					
1.2.2	Siente que el horario que le asignaron, la directora (o) es incómodo.		3				2			3			3			2			2			2			2			3					
1.2.3	Su trabajo que realiza a diario le hace sentir realizado como persona			2			2			3			3			2			2			2			2			3					
1.2.4	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.	4					3			3			3			4			4			3			4								
1.3	Trabajo en equipo																																
1.3.1	Se familiariza con el conocimiento y la experiencia de cada docente		3				3			2			2			3			2			3			3			3					
1.3.2	Divide el trabajo en subtareas con límites y plazos de entrega		3				3			2			2			3			3			3			3			3					
1.3.3	Cada docente de la I.E. escucha las ideas de otros docentes		3				3			3			2			2			2			2			2			2					
1.3.4	En la I.E. todos participan en la toma de decisiones		3				2			2			3			3			2			2			2			2					
II	Desarrollo profesional																																
2.1	Condiciones de desarrollo personal																																
2.1.1	El trabajo que realiza le permite desarrollarse como persona		3				2			2			3			3			2			3			3			2					
2.1.2	Cuando realiza su trabajo se siente bien consigo mismo	4				4				3			3			3			3			3			3			3					
2.1.3	Se siente feliz por los resultados que logra en el trabajo.			2			2			2			2			2			3			3			3			3					

[illegible]

Tabla 27

Encuesta VI: Satisfacción laboral I.E. “San Martín de Porres”

N°	SATISFACCIÓN LABORAL I.E. N° 135443 “SAN MARTÍN DE PORRES”	1				2				3				4				5				6				7			
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
I	Ambiente laboral																												
1.1	Infraestructura adecuada																												
1.1.1	Los ambientes para el dictado de clases de la I.E son adecuados para un buen desempeño docente	4				3				3				3				3				3				3			
1.1.2	La infraestructura del colegio limita el aprendizaje de los estudiantes				1				1				1				1				1				1			1	
1.1.3	Las estudiantes de la IE comparten los servicios higiénicos igual los docentes comparten los servicios higiénicos.	4				4				4				4				4				4				3			
1.2	Comodidad del ambiente de trabajo.																												
1.2.1	Existen condiciones adecuadas para un buen desempeño docente	4				4					3			4				4				4				3			
1.2.2	Siente que el horario que le asignaron, la directora (o) es incómodo.				1			2				1				1			1			2					1		
1.2.3	Su trabajo que realiza a diario le hace sentir realizado como persona		3			3				3				3				3			4				3				
1.2.4	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.	4				4				4				4				4				4				3			
1.3	Trabajo en equipo																												
1.3.1	Se familiariza con el conocimiento y la experiencia de cada docente		3			3				4				4				3				3				3			
1.3.2	Divide el trabajo en subtarear con límites y plazos de entrega		3			3				4				3				3				3				3			
1.3.3	Cada docente de la I.E. escucha las ideas de otros docentes		3			3				3				3				3			4								
1.3.4	En la I.E. todos participan en la toma de decisiones		3			4				3				3				3				3				3			
II	Desarrollo personal																												
2.1	Condiciones de desarrollo personal																												
2.1.1	El trabajo que realiza le permite desarrollarse como persona		3			3				4				3				3				4				3			
2.1.2	Cuando realiza su trabajo se siente bien consigo mismo	4				4					3			4				4				4				3			
2.1.3	Se siente feliz por los resultados que logra en el trabajo.		3			3				3				3				3				3				3			

2.2	Satisfacción del logro realizado.																		
2.2.1	Los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.	4				3			3			3			3			3	4
2.2.2	En la I.E reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias.		3			3			3			3			3			3	4
2.2.3	Siente que los docentes tienen las mismas oportunidades al recibir elogios por su excelente desempeño en el trabajo.	4				3			3			3			2			3	3
2.3	Estándares de desempeño																		
2.3.1	Monitorea y celebra el progreso y logro de sus estudiantes de la I. E		3			3			3			3			3			4	4
2.3.2	Organiza el trabajo cooperativo donde los estudiantes participan y cuestionan sus ideas.		3			3			4			3			4			4	3
2.3.3	Para mejorar el aprendizaje, planifica cómo hacer un uso efectivo del tiempo.	4				3			3			3			3			4	3
2.3.4	Selecciona y utiliza recursos, equipos de aprendizaje acordes a la realidad de la I.E.	4				3			3			3			4			4	3
III	Relaciones interpersonales																		
3.1	Ambiente de trabajo adecuado.																		
3.1.1	Considera que existe un buen clima institucional bajo un liderazgo democrático	4				3			3			4			3			3	3
3.1.2	El ambiente de trabajo con sus colegas es adecuado para el desempeño de sus funciones		3			3			3			4			3			3	3
3.1.3	Le agrada trabajar con sus compañeros		3			3			3			3			3			3	3
3.2	Ambiente asertivo de trabajo																		
3.2.1	Está conforme con la cantidad de horas de trabajo que realiza		3			3			3			3			2			2	2
3.2.2	Considera importante motivar a un compañero de trabajo	4				4			3			4			4			3	4
3.2.3	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.	4				3			3			3			4			4	4
3.2.4	Siente que la labor que realiza en la I.E se encuentra acorde a sus competencias profesionales	4				3			3			4			4			4	3
3.3	Reconocimiento al trabajo realizado																		
3.3.1	Es reconocido el aporte de cada docente al logro de las metas y objetivos institucionales		3			3			3			3			3			3	4
3.3.2	En la I.E reconocen su buen desempeño dándole estímulos			2			2				1			1			1	2	1
3.3.3	En la I.E reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias				1			1			1			1			1	1	1
3.3.4	Siente que los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.		3			3			2			3			3			2	2

Tabla 28

Encuesta VI: Satisfacción laboral I.E. “Cobro Negro”

N°	SATISFACCIÓN LABORAL I.E. N° 1363944 “COBRO NEGRO”	1				2				3				4				5				6				7				8			
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
I	Ambiente laboral																																
1.1	Infraestructura adecuada																																
1.1.1	Los ambientes para el dictado de clases de la I.E son adecuados para un buen desempeño docente				1				1				1				1			2				2				2			2		
1.1.2	La infraestructura del colegio limita el aprendizaje de los estudiantes		3					3				4				4			4				4							3			
1.1.3	Las estudiantes de la IE comparten los servicios higiénicos igual los docentes comparten los servicios higiénicos.	4				4				4				4				4				4				4				4			
1.2	Comodidad del ambiente de trabajo.																																
1.2.1	Existen condiciones adecuadas para un buen desempeño docente				1				1				1				1				1				1			2			2		
1.2.2	Siente que el horario que le asignaron, la directora (o) es incómodo.			2				2				2				2				2				1			2			2			
1.2.3	Su trabajo que realiza a diario le hace sentir realizado como persona			2				2				3				3				2				2			2			3			
1.2.4	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.	4						3				3				4			4				4				3			4			
1.3	Trabajo en equipo																																
1.3.1	Se familiariza con el conocimiento y la experiencia de cada docente			2				3				2				2				2				2			3			3			
1.3.2	Divide el trabajo en subtarear con límites y plazos de entrega		3					3				2				3				3			4				3			3			
1.3.3	Cada docente de la I.E. escucha las ideas de otros docentes		3					3				2				2				2				2			2			2			
1.3.4	En la I.E. todos participan en la toma de decisiones		3					2				3				3				3				2			3				2		

[illegible]

Tabla 29

Encuesta V2: Desempeño docente I.E. “Jesús El Buen Maestro

N°	DESEMPEÑO DOCENTE I.E. N° 135549 “JESÚS EL BUEN MAESTRO”	1				2				3				4				5				6				7				8			
		Siem	Muc	Poca	Nun	Siem	Muc	Poca	Nun	Siem	Muc	Poca	Nun	Siem	Muc	Poca	Nun	Siem	Muc	Poca	Nun	Siem	Muc	Poca	Nun	Siem	Muc	Poca	Nun	Siem	Muc	Poca	Nun
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
I	Dimensión personal																																
1.1	Perfil del docente																																
1.1.1	Reconoce sus fortalezas y debilidades		3			4				3				4				4				4				4				3			
1.1.2	Se capacita de manera permanente			2			3				2				3				3					2				2			2		
1.1.3	Conoce a sus estudiantes y sus contextos		3				3				2					2				2			3				2				2		
1.1.4	En cada clase, motiva a los estudiantes a completar sus tareas.	4					3			3				3			4				3				3				3				
1.1.5	Se identifica con la institución educativa		3			4				3				3				3			4				4					3			
1.2	Experiencia en su área																																
1.2.1	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	4					3			3				4				4				4					3			3			
1.2.2	Utiliza métodos y herramientas para el aprendizaje crítico-reflexivo		3			4				4				4					3				3				3				2		
1.2.3	En sus clases, conecta la teoría con ejemplos, experiencias y situaciones prácticas			2			3			3				4					3				3				3			4			
1.2.4	Evalúa y supervisa la construcción de aprendizajes		3				3			3				4				3				4				4				3			
1.3	Atención y dedicación hacia el alumno																																
1.3.1	Utiliza material de apoyo: videos, audio, multimedia, mapa conceptual		3				3			4				3				4				3				4				4			
1.3.2	Explica por segunda vez un tema, si lo requiere el estudiante.		3			4				3				3				4				3				3				3			
1.3.3	Estimula la participación de los estudiantes durante las clases para mejorar el aprendizaje		3				3			3				3				4				4				4				4			
1.4	Formación integral																																
1.4.1	Cuando se le solicita, apoya o aconseja a los estudiantes.		3			4				4				3				4				3				3				3			
1.4.2	Brinda asesoría para mejorar el aprendizaje del estudiante.		3			4				3				4					3				3				3				3		
1.4.3	El ambiente de trabajo desempeñado en clase es agradable.			2				2					1			2				2			3				2				2		
1.4.4	Enseña valores durante el desarrollo de las clases.			2			3			3				3				3				4				3				3			

[illegible]

Tabla 30

Encuesta V2: Desempeño docente I.E. "San Martín de Porres"

N°	DESEMPEÑO DOCENTE I.E. N° 135443 "SAN MARTÍN DE PORRES"	1				2				3				4				5				6				7			
		SI	M	P	N	SI	M	P	N	SI	M	P	N	SI	M	P	N	SI	M	P	N	SI	M	P	N	SI	M	P	N
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
I	Dimensión personal																												
1.1	Perfil del docente																												
1.1.1	Reconoce sus fortalezas y debilidades		3			4				4					4				3				3			4			
1.1.2	Se capacita de manera permanente			2				2				2				2				2				2			3		
1.1.3	Conoce a sus estudiantes y sus contextos			2			3				3				2				2				2				3		
1.1.4	En cada clase, motiva a los estudiantes a completar sus tareas.		3			4					3				3				3				3				3		
1.1.5	Se identifica con la institución educativa		3				3				3				3				3				3			4			
1.2	Experiencia en su área																												
1.2.1	Crea un clima propicio para el aprendizaje.		3				3				3			4				3				3				3			
1.2.2	Utiliza métodos y herramientas para el aprendizaje crítico-reflexivo		3				3				3			4				4				4					3		
1.2.3	En sus clases, conecta la teoría con ejemplos, experiencias y situaciones prácticas	4				4				4					3				3				3				3		
1.2.4	Evalua y supervisa la construcción de aprendizajes	4					3			4				4				4				4				4			
1.3	Atención y dedicación hacia el alumno																												
1.3.1	Utiliza material de apoyo: videos, audio, multimedia, mapa conceptual		3					2			3				3				3					2				2	
1.3.2	Explica por segunda vez un tema, si lo requiere el estudiante.	4					3				3			4				3				3			4				
1.3.3	Estimula la participación de los estudiantes durante las clases para mejorar el aprendizaje		3				3			4					3			4				4					3		
1.4	Formación integral																												
1.4.1	Cuando se le solicita, apoya o aconseja a los estudiantes.		3				3				3				3				3				3				3		
1.4.2	Brinda asesoría para mejorar el aprendizaje del estudiante.	4					3				3			4				3				3			4				
1.4.3	El ambiente de trabajo desempeñado en clase es agradable.		3			4					3				3				3				3					2	
1.4.4	Enseña valores durante el desarrollo de las clases.		3				3			4				4				3				3				3			

[illegible]

Tabla 31

Encuesta de la V2: Desempeño docente I.E. “Cobro Negro”

N°	DESEMPEÑO DOCENTE I.E. N° 1363944 “COBRO NEGRO”	1				2				3				4				5				6				7				8			
		S	M	P	N	S	M	P	N	S	M	P	N	S	M	P	N	S	M	P	N	S	M	P	N	S	M	P	N				
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1				
I	Dimensión personal																																
1.1	Perfil del docente																																
1.1.1	Reconoce sus fortalezas y debilidades	4			4				4				4				4				4				4				4				
1.1.2	Se capacita de manera permanente			2			3					2				2				2			2				2						
1.1.3	Conoce a sus estudiantes y sus contextos			2					2				2				2				3				2			2					
1.1.4	En cada clase, motiva a los estudiantes a completar sus tareas.	4				3				4				3			4				3				3			4					
1.1.5	Se identifica con la institución educativa	4				4				4				3				3			4				4			4					
1.2	Experiencia en su área																																
1.2.1	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	4					3			4				4			4				4				4				3				
1.2.2	Utiliza métodos y herramientas para el aprendizaje crítico-reflexivo		3			4				4					3				3			3				3			3				
1.2.3	En sus clases, conecta la teoría con ejemplos, experiencias y situaciones prácticas		3			4				4				4				4				4				4			4				
1.2.4	Evalúa y supervisa la construcción de aprendizajes	4					3				3				3				3			3				4			3				
1.3	Atención y dedicación hacia el alumno																																
1.3.1	Utiliza material de apoyo: videos, audio, multimedia, mapa conceptual			2				2				2				2				2				2			3		4				
1.3.2	Explica por segunda vez un tema, si lo requiere el estudiante.		3				3				3				3			4				3				3			3				
1.3.3	Estimula la participación de los estudiantes durante las clases para mejorar el aprendizaje	4				4				3			4				4				4				3			3					
1.4	Formación integral																																
1.4.1	Cuando se le solicita, apoya o aconseja a los estudiantes.		3				3				3				3				2				2			3			3				
1.4.2	Brinda asesoría para mejorar el aprendizaje del estudiante.		3				3				3			4				3				3				3			3				
1.4.3	El ambiente de trabajo desempeñado en clase es agradable.				1				1			2				2				2				2			1		1				
1.4.4	Enseña valores durante el desarrollo de las clases.		3			4				4				3				3				4				3			3				

[illegible]

Figura 35

Data Variable 1: Satisfacción laboral, 2024.

I.E. N° 1363944 “COBRONEGRO”																																	
N°	Ambiente laboral												Desarrollo personal										Relaciones interpersonales										
	Infraestructura a			Comodidad del ambiente				Trabajo en equipo					Condiciones de de			Satisfacción del lo			Estándares de desempeñ				Ambiente de traba			Ambienteasertivo detrab				Reconocimiento al traba			
	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.3.1	1.3.2	1.3.3	1.3.4	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.2.1	2.2.2	2.2.3	2.3.1	2.3.2	2.3.3	2.3.4	3.1.1	3.1.2	3.1.3	3.2.1	3.2.2	3.2.3	3.2.4	3.3.1	3.3.2	3.3.3	3.3.4	
1	1	3	4	1	2	2	4	2	3	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	4	4	2	2	1	2	3	
2	1	3	4	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	1	2	1	1	
3	1	4	4	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	1	
4	1	4	4	1	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	
5	2	4	4	1	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	
6	2	4	4	1	1	2	4	2	4	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	
7	2	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	2	1	1	2	
8	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	

I.E. N° 135549 “JESÚSELBUENMAESTRO”																																	
N°	Ambiente laboral												Desarrollo personal								Relaciones interpersonales												
	Infraestructura a				Comodidad del ambiente				Trabajo en equipo				Condiciones de de			Satisfacción del lo			Estándares de desempeñ			Ambiente de traba			Ambienteasertivo detrab			Reconocimiento al traba					
	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.3.1	1.3.2	1.3.3	1.3.4	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.2.1	2.2.2	2.2.3	2.3.1	2.3.2	2.3.3	2.3.4	3.1.1	3.1.2	3.1.3	3.2.1	3.2.2	3.2.3	3.2.4	3.3.1	3.3.2	3.3.3	3.3.4	
1	1	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	2	2	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	2	1	1	2
2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	1	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	1	1	1	1
3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1
4	2	4	4	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1
5	1	3	4	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	
6	1	3	4	1	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	
7	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	1	1	2	
8	2	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	

I.E. N° N° 135443 "SANMARTÍNDEPORRES"																																
N°	Ambiente laboral												Desarrollo personal										Relaciones interpersonales									
	Infraestructura a			Comodidad del ambiente				Trabajo en equipo					Condiciones de de			Satisfacción del lo				Estándares de desempeñ			Ambiente de traba			Ambienteasertivo detrab				Reconocimiento al traba		
	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.3.1	1.3.2	1.3.3	1.3.4	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.2.1	2.2.2	2.2.3	2.3.1	2.3.2	2.3.3	2.3.4	3.1.1	3.1.2	3.1.3	3.2.1	3.2.2	3.2.3	3.2.4	3.3.1	3.3.2	3.3.3	3.3.4
1	4	1	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	1	3
2	3	1	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3
3	4	1	4	3	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	
4	3	1	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	1	3
5	3	1	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	1	1	3
6	3	1	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	1	2
7	3	1	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	1	1	2

Figura 36

Data Variable 2: Desempeño docente, 2024.

DESEMPEÑO DOCENTE LE. N° 135549 “JESÚS EL BUEN MAESTRO”																																				
Dimensión personal																	Dimensión pedagógica										Dimensión social									
N°	Perfil del docente					Experiencia en su área				Atención y dedicación			Formación integral				Planificación				Participa en la gestión de				Evaluación de los			Asistencia y puntualidad			Comunicación		Comunicación con la comunidad			
	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.3.1	1.3.2	1.3.3	1.4.1	1.4.2	1.4.3	1.4.4	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.2.1	2.2.2	2.2.3	2.2.4	2.3.1	2.3.2	2.3.3	2.4.1	2.4.2	2.4.3	3.1.1	3.1.2	3.2.1	3.2.2	3.2.3	
1	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	
3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	
4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	
5	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	
6	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	1	3	2	3	4	4	
7	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	
8	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4		4	4	3	4	4	

DESEMPEÑO DOCENTE LE. N° 135443 “SAN MARTÍN DE PORRES”																																				
Dimensión personal																	Dimensión pedagógica										Dimensión social									
N°	Perfil del docente					Experiencia en su área				Atención y dedicación			Formación integral				Planificación				Participa en la gestión de				Evaluación de los			Asistencia y puntualidad			Comunicación		Comunicación con la comunidad			
	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.3.1	1.3.2	1.3.3	1.4.1	1.4.2	1.4.3	1.4.4	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.2.1	2.2.2	2.2.3	2.2.4	2.3.1	2.3.2	2.3.3	2.4.1	2.4.2	2.4.3	3.1.1	3.1.2	3.2.1	3.2.2	3.2.3	
1	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	
2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	
3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	2	3	4	4	
4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	1	4	3	3	3	4	
5	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	4	
6	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	4	4	
7	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	1	2	3	4	4	4	

DESEMPEÑO DOCENTE LE. N° 1363944 “COBRO NEGRO”																																				
Dimensión personal																	Dimensión pedagógica										Dimensión social									
N°	Perfil del docente					Experiencia en su área				Atención y dedicación			Formación integral				Planificación				Participa en la gestión de				Evaluación de los			Asistencia y puntualidad			Comunicación		Comunicación con la comunidad			
	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.3.1	1.3.2	1.3.3	1.4.1	1.4.2	1.4.3	1.4.4	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.2.1	2.2.2	2.2.3	2.2.4	2.3.1	2.3.2	2.3.3	2.4.1	2.4.2	2.4.3	3.1.1	3.1.2	3.2.1	3.2.2	3.2.3	
1	4	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	1	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	1	2	3	4	3	4	
2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	1	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	1	2	3	4	3	4	
3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	4	4	
4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	
5	4	2	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	1	2	4	4	4	4	
6	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	
7	4	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	4	
8	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	1	2	4	3	4	4	

Anexo 9: Correlación de Pearson

Figura 37

Data: Coeficientes\probabilidades, investigación, 2024.

	V1D1I1	V1D1I2	V1D1I3	V1D1I4	V1D2I1	V1D2I2	V1D2I3	V1D2I4	V1D3I1	V1D3I2	V1D1	V1D2	V1D3	V2D1I1	V2D1I2	V2D1I3	V2D2I1	V2D2I2	V2D2I3	V2D3I1	V2D3I2	V2D3I3	V2D1	V2D2	V2D3	V1	V2
V1D1I1	1	0,31	0,04	0,12	0,09	0,07	0,09	0,05	0,28	2,70E-03	6,80E-04	0,29	0,02	0,11	0,42	0,05	0,07	0,33	0,01	0,36	0,65	0,86	0,07	0,15	0,99	0,01	0,23
V1D1I2	0,22	1	0,04	0,01	5,30E-04	0,72	0,01	0,91	0,85	0,16	3,80E-05	4,70E-03	0,51	0,01	0,09	2,10E-04	1,20E-03	0,17	1,80E-03	0,04	0,06	0,04	7,90E-04	4,30E-04	0,02	3,50E-04	4,50E-04
V1D1I3	0,44	0,44	1	0,01	0,01	0,87	3,80E-05	0,2	0,32	0,04	4,80E-06	1,10E-03	0,07	0,01	0,06	8,90E-04	2,10E-03	0,26	4,30E-06	0,62	0,05	0,05	1,50E-03	3,20E-05	0,06	9,50E-06	7,00E-04
V1D1I4	0,33	0,55	0,55	1	3,00E-03	0,21	4,90E-04	0,73	0,93	0,46	4,00E-06	6,60E-04	0,64	0,14	0,05	0,01	2,60E-03	0,27	0,02	0,57	0,04	0,14	0,01	0,01	0,07	5,00E-05	0,01
V1D2I1	0,37	0,67	0,54	0,59	1	0,76	1,90E-04	0,31	0,39	0,02	1,00E-04	2,20E-06	0,06	0,09	0,06	6,30E-04	0,02	0,51	3,80E-04	0,82	0,13	0,4	3,90E-03	2,40E-03	0,25	9,10E-07	0,01
V1D2I2	-0,39	0,08	0,04	0,27	0,07	1	0,53	0,48	0,41	0,21	1	0,02	0,21	1	0,17	0,56	0,93	5,00E-03	0,8	0,06	0,01	0,16	0,52	0,29	0,01	0,42	0,13
V1D2I3	0,36	0,56	0,75	0,67	0,7	0,14	1	0,28	0,22	0,02	1,40E-05	1,80E-07	0,03	0,01	0,01	8,80E-05	3,10E-03	0,12	9,20E-07	0,63	3,90E-03	0,02	1,80E-04	3,20E-06	0,01	1,80E-08	4,90E-05
V1D2I4	0,41	-0,03	0,28	-0,08	0,22	-0,15	0,24	1	0,02	6,60E-04	0,39	0,14	2,90E-04	0,41	0,24	0,86	0,97	0,12	0,09	0,59	0,58	0,45	0,48	0,79	0,86	0,08	0,76
V1D3I1	0,24	-0,04	0,22	0,02	0,19	-0,18	0,27	0,49	1	0,1	0,53	0,32	3,60E-07	0,84	0,26	0,41	0,37	0,23	0,38	0,12	0,87	0,3	0,84	0,84	0,33	0,12	0,72
V1D3I2	0,6	0,3	0,44	0,16	0,49	-0,27	0,48	0,66	0,36	1	0,02	0,04	4,90E-06	0,17	0,1	0,02	0,14	0,96	2,40E-03	0,73	0,1	0,38	0,03	0,04	0,2	2,00E-03	0,04
V1D1	0,66	0,75	0,8	0,8	0,72	-3,70E-04	0,78	0,19	0,14	0,5	1	2,30E-04	0,08	4,40E-03	0,03	1,40E-05	5,20E-05	0,38	3,70E-06	0,46	0,03	0,06	9,10E-05	1,90E-05	0,04	1,40E-09	1,50E-04
V1D2	0,23	0,57	0,64	0,66	0,81	0,48	0,86	0,32	0,22	0,44	0,7	1	0,07	0,05	2,80E-03	4,40E-04	0,02	0,07	1,40E-04	0,33	6,30E-04	0,06	6,90E-04	7,30E-05	0,01	3,90E-09	1,30E-04
V1D3	0,49	0,15	0,39	0,1	0,4	-0,27	0,45	0,69	0,85	0,8	0,37	0,39	1	0,52	0,09	0,48	0,15	0,43	0,02	0,43	0,42	0,87	0,3	0,2	0,93	0,01	0,38
V2D1I1	0,34	0,54	0,51	0,32	0,36	0	0,51	0,18	-0,04	0,3	0,57	0,42	0,14	1	5,70E-04	6,70E-04	3,00E-03	0,8	1,30E-04	0,86	0,01	0,12	3,10E-08	2,00E-03	0,06	0,01	1,70E-04
V2D1I2	0,18	0,36	0,4	0,41	0,4	0,3	0,55	0,26	0,25	0,35	0,45	0,59	0,36	0,66	1	4,00E-03	0,01	0,47	4,60E-03	0,61	3,90E-04	0,39	4,10E-06	0,01	0,03	3,90E-03	3,80E-04
V2D1I3	0,41	0,7	0,64	0,56	0,66	0,13	0,73	0,04	-0,18	0,48	0,77	0,67	0,15	0,66	0,58	1	5,00E-04	0,05	1,10E-06	0,14	6,10E-04	4,40E-03	2,70E-09	7,50E-08	7,50E-04	4,60E-05	6,50E-09
V2D2I1	0,38	0,63	0,61	0,6	0,49	-0,02	0,59	0,01	0,19	0,32	0,74	0,47	0,31	0,59	0,56	0,67	1	0,96	1,20E-03	0,95	0,05	0,57	1,60E-04	8,00E-04	0,25	6,10E-04	2,70E-03
V2D2I2	-0,21	0,29	0,24	0,24	0,14	0,56	0,33	-0,33	-0,26	-0,01	0,19	0,39	-0,17	0,06	0,16	0,42	0,01	1	0,22	5,00E-04	3,80E-03	5,90E-06	0,2	1,20E-03	3,10E-06	0,25	1,60E-03
V2D2I3	0,52	0,61	0,8	0,49	0,68	-0,06	0,83	0,36	0,19	0,6	0,8	0,71	0,47	0,71	0,57	0,83	0,63	0,26	1	0,65	2,30E-03	0,01	6,30E-07	1,50E-08	0,01	6,50E-07	6,10E-07
V2D3I1	-0,2	0,42	0,11	0,13	0,05	0,39	0,11	-0,12	-0,33	0,08	0,16	0,21	-0,17	-0,04	0,11	0,32	-0,01	0,67	0,1	1	0,07	0,01	0,42	0,08	1,00E-04	0,49	0,03
V2D3I2	0,1	0,39	0,42	0,44	0,32	0,56	0,58	0,12	-0,04	0,35	0,45	0,66	0,18	0,55	0,68	0,66	0,41	0,58	0,6	0,38	1	1,50E-03	1,10E-04	5,40E-05	1,00E-07	4,20E-03	2,00E-07
V2D3I3	0,04	0,43	0,41	0,31	0,18	0,31	0,47	-0,17	-0,23	0,19	0,4	0,39	-0,04	0,34	0,19	0,57	0,12	0,79	0,54	0,56	0,62	1	0,02	7,80E-05	5,10E-08	0,07	3,20E-05
V2D1	0,38	0,65	0,62	0,51	0,58	0,14	0,7	0,15	-0,04	0,44	0,73	0,66	0,22	0,88	0,8	0,91	0,71	0,28	0,84	0,18	0,72	0,47	1	1,90E-06	2,60E-03	9,40E-05	6,30E-09
V2D2	0,31	0,67	0,75	0,56	0,6	0,23	0,81	0,06	0,04	0,44	0,77	0,73	0,28	0,61	0,56	0,87	0,65	0,63	0,89	0,37	0,74	0,73	0,82	1	1,70E-05	6,70E-06	3,70E-12
V2D3	1,70E-03	0,5	0,4	0,38	0,25	0,52	0,51	-0,04	-0,21	0,27	0,43	0,55	0,02	0,4	0,45	0,65	0,25	0,81	0,54	0,72	0,86	0,87	0,6	0,77	1	0,02	9,00E-08
V1	0,54	0,68	0,78	0,74	0,83	0,18	0,89	0,38	0,33	0,61	0,91	0,9	0,56	0,52	0,58	0,74	0,66	0,25	0,84	0,15	0,57	0,38	0,72	0,79	0,49	1	5,80E-05
V2	0,26	0,67	0,65	0,54	0,53	0,33	0,74	0,07	-0,08	0,43	0,713	0,59	0,39	0,7	0,68	0,9	0,6	0,62	0,84	0,46	0,86	0,75	0,9	0,95	0,87	0,742	1

Anexo 10: Plano de ubicación

Figura 38

Plano de ubicación de la I.E “Cobro Negro”, San Miguel, 2024.



Fuente: (Escale, 2024).

Figura 39

Plano de ubicación de la I.E “San Martín de Porres”, San Miguel, 2024



Fuente: (Escale, 2024).

Figura 40

Plano de ubicación de la I.E “Jesús el Buen Maestro”, San Miguel, 2024.



Fuente: (Escale, 2024).

1. Datos del autor:

Nombres y Apellidos: María Yojana Marín Terrones
DNI/Otros Nº: 72139533
Correo electrónico: mmarin15@unc.edu.pe
Teléfono: 976238099

2. Grado académico o título profesional

☐ Bachiller ☒ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☐ Maestro ☐ Doctor

3. Tipo de trabajo de investigación

☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico

Título: Satisfacción laboral y desempeño docente
en instituciones de secundaria de la red educativa
rural Tantachual, San Miguel, Cajamarca, 2024

Asesor: Carlos Enrique Moreno Huamán

Jurados: Tito Manrique Chilón Camacho
Jorge Mosquera Ramírez
Constante Rosario Carranza Sánchez

Fecha de publicación: 21 / 01 / 2026

Escuela profesional/Unidad: Escuela académico profesional de educación

4. Licencias

Bajo los siguientes términos autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Cajamarca una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación, en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de la UNC, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Nacional de Cajamarca podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.



Repositorio Digital Institucional
CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Nacional de Cajamarca consignará el nombre del(los) autor(es) del trabajo de investigación, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X)

☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

_____ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha
_____/_____/_____

_____ No autorizo

Firma

21 / 01 / 2026

Fecha