

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**



TESIS

Satisfacción y desempeño laboral docente y su relación con la calidad de enseñanza percibida por el estudiante de la institución educativa “Juan Felipe Gastulemendi” del distrito de San Juan de Licupis, Chota, Cajamarca, Perú-2018

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Investigador: Gastelo Paz, Wilfredo

Asesor: Alfaro Barrantes, Miguel

Lambayeque Perú

2020

Satisfacción y desempeño laboral docente y su relación con la calidad de enseñanza percibida por el estudiante de la institución educativa “Juan Felipe Gastulemendi” del distrito de San Juan de Licupis, Chota, Cajamarca, Perú-2018

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica



Wilfredo Gastelo Paz
Investigador



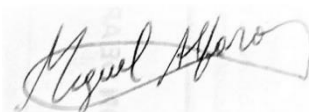
Dr. Julio César Sevilla Exebio
Presidente



Dra. Nancy Díaz Vallejos
Secretario



Msc. Daniel Edgar Alvarado León
Vocal



Dr. Alfaro Barrantes Miguel
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



Nº 000168

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Siendo las 12:30 horas del día 24 de FEBRERO del año dos mil VEINTE, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N° 0371-2020 D-FACHSE, de fecha 19/02/2020 conformado por:

DR. JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO PRESIDENTE(A)
DR. NANCY DÍAZ VALEJO SECRETARIO(A)
M.C. DANIEL EDGAR ALVARADO LEÓN VOCAL
DR. MIGUEL ALFARDO BARRANTES ASESOR(A)

con la finalidad de evaluar la tesis titulada SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE ENSEÑANZA PERCIBIDA POR EL ESTUDIANTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JUAN FELIPE GASTELUMENDI" DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LUCAPIS, CALOTA, CAJAMARCA, PERÚ 2018.

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) WILFREDO GASTELUMENDI PAZ

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 03772020D-FACHSE, de fecha 19/02/2020

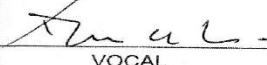
El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 98°, 99°, 100°, 101°, 102°, y los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a 1 sustentante(s), quien — procedieron a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 16 puntos que equivale al calificativo de BUENO

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

Siendo las 1:30 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.


PRESIDENTE


SECRETARIO


VOCAL

ASESOR

Observaciones:

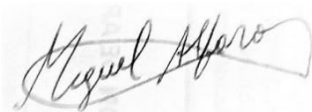
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Wilfredo Gastelo Paz investigador principal, y Alfaro Barrantes, Miguel asesor del trabajo de investigación “Programa de evaluación por competencias para la mejora del desempeño docente en la escuela de educación, FACHSE – UNPRG, Lambayeque, 2019” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 22 abril 2021



Wilfredo Gastelo Paz
Investigador principal



Dr. Alfaro Barrantes Miguel
Asesor

DEDICATORIA

A mis hijos y esposa que están en todo momento apoyándome y el motivo de mi existencia, por el cual me esfuerzo cada día para ser mejor persona y padre.

AGRADECIMIENTOS

A Dios mediante su gran fortaleza que protege a mi familia y ha sido en todo momento mi guía para cumplir mis objetivos.

También a mi asesor Dr. Alfaro, quien me ayudó a concluir la presente investigación.

ÍNDICE

Tabla de contenido

Índice de tablas	i
Índice de figuras.....	ii
Resumen/abstract	1
Introducción	10
Capítulo I. Diseño teórico (si es pertinente)	13
Antecedentes de la investigación	13
Bases Teóricas	17
Teoría de Gonzalo Vidal Castaño	17
La Teoría de la Actividad de A. N. Leontiev	17
La Teoría Comportamiento Organizacional de Robbins y Judge	25
Capítulo II. Métodos y materiales.....	30
Tipo y diseño de la investigación.....	30
Población y muestra.....	31
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
Métodos y procedimientos para la recolección de datos	32
Esquema de la Propuesta.....	33
Capítulo III. Resultados y discusión	34
Análisis e interpretación de datos	34
Discusión	40
Propuesta	42
Introducción.....	42
Fundamentación Teórica	42
Metodología.....	46
Actividades Tutoriales.....	47
Capítulo IV. Conclusiones (si no las realizo en las discusiones)	49
Capítulo V. Recomendaciones	50
Bibliografía referenciada	51
Anexos.....	55

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación se trata de ver la caracterización de Satisfacción y desempeño laboral docente y su relación con la calidad de enseñanza percibida por el estudiante de la institución educativa “Juan Felipe Gastulemendi” del distrito de San Juan de Licupis, Chota, Cajamarca, Perú-2018, en el cual se orienta a un estudio de investigación mixta del tipo descriptivo propositivo.

Se evidencian graves problemas que se evidencian en las instituciones educativas de secundaria estatales, al evidenciar graves problemas para la universalización del desarrollo organizacional educativo, por la falta de conocimiento en esta área, que tienen las autoridades educativas, docentes, padres de familia y la población en general. Esta realidad se presenta porque los docentes elaboran conocimientos no contextualizados a la realidad donde laboran, por cuanto repiten lo que hacen científicamente los docentes y estudiantes de otros países que son desarrollados.

Como resultados de la investigación Un número de 47 alumnos que equivale al 83.21% del total de alumnos que estudia en este Centro Educativo, reciben formación utilizando el método memorístico, porque se ha comprobado que repiten los conocimientos que establecen en los libros textos. Además, aprenden conocimientos que les dan los docentes, conforme se han establecido en los libros, sin contextualizarlos a su realidad. Finalmente, como conclusiones más importantes manifiestan 47 alumnos que estudian en este Centro Educativo, que equivale al 83.21% de alumnos de este plantel. La Educación Productiva, sirve a los alumnos del Centro Educativo “Juan Felipe Gastelumendi” del distrito de San Juan de Licupís, provincia de Chota región Cajamarca para obtener una formación pertinente, que le permita un desarrollo personal pertinente y el de su comunidad.

Palabras Claves: Satisfacción; Desempeño Laboral; Calidad.

ABSTRACT

This research work is about seeing the characterization of teacher job satisfaction and performance and its relationship with the quality of teaching perceived by the student of the educational institution "Juan Felipe Gastulemendi" of the district of San Juan de Licupis, Chota, Cajamarca, Peru-2018, in which it is oriented to a mixed research study of the descriptive purposeful type.

There are serious problems that are evident in state secondary educational institutions, by showing serious problems for the universalization of educational organizational development, due to the lack of knowledge in this area, which the educational authorities, teachers, parents and the population have. in general. This reality occurs because teachers elaborate knowledge not contextualized to the reality where they work, since they repeat what teachers and students from other developed countries do scientifically.

As results of the research, a number of 47 students, which is equivalent to 83.21% of the total number of students studying in this Educational Center, receive training using the memory method, because it has been proven that they repeat the knowledge established in the textbooks. In addition, they learn knowledge that teachers give them, as they have been established in the books, without contextualizing them to their reality. Finally, the most important conclusions are 47 students who study at this Educational Center, which is equivalent to 83.21% of students from this campus. Productive Education serves the students of the "Juan Felipe Gastelumendi" Educational Center of the San Juan de Licupis district, Chota province Cajamarca region to obtain pertinent training that allows them a pertinent personal development and that of their community.

Keywords: Satisfaction; Job performance; Quality.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, frente a los grandes retos de transformación y desarrollo económico, social, político, cultural, científico y técnico, que se están dando en el mundo terrestre, América Latina y El Caribe, la educación, en sus distintas expresiones, cobra extraordinaria importancia estratégica, en particular ante el auge de la ciencia y de la tecnología, en los distintos campos del conocimiento humano. Entonces la actividad del profesor, ante estos grandes cambios de transformación y desarrollo, en todos los campos en los que interviene el ser humano, también cobra especial importancia ya que la Educación Peruana, en tanto como sistema, ha sido anacrónica e ineficaz, por lo que se requiere forjar una Educación Moderna, Democrática y Científica, que no sea una traba, sino más bien sea el instrumento eficaz para el cambio y la transformación, de nuestro país.

Sin embargo, se conoce que existen graves problemas que se evidencian en las instituciones educativas de secundaria estatales, al evidenciar graves problemas para la universalización del desarrollo organizacional educativo, por la falta de conocimiento en esta área, que tienen las autoridades educativas, docentes, padres de familia y la población en general. Esta realidad se presenta porque los docentes elaboran conocimientos no contextualizados a la realidad donde laboran, por cuanto repiten lo que hacen científicamente los docentes y estudiantes de otros países que son desarrollados.

"Para ganar este proceso, el inspector propone y fundamenta un "proyecto denominado benedición y Desempeño laboral enseñante, para mejorar la clase de enseñanza-instrucción; que deben recibir los estudiantes del nivel de secundaria", San Juan porque se sustenta en "La actividad humana y La actividad del profesor" de Vidal Castaño, Gonzalo y en la Teoría del "Comportamiento Organizacional" de Robbins y Judge, a fin de que sus alumnos del nivel secundario, sean formados con pertinencia y logren el desarrollo personal y el de su comunidad. Así, se logrará la formación científica y pragmática de los alumnos, dado de que les orienta, para que conozcan la epistemología de los principios y procesos de la Calidad de la Enseñanza; en donde el docente y sus alumnos deben estar convencidos que, a través de la teoría y de la práctica, utilizan la metodología apropiada, y con el aporte de los mismos alumnos, los docentes enseñen con pertinencia y los alumnos aprendan de igual forma. Por esta razón el docente también debe ser pertinente en la enseñanza-aprendizaje y con la realidad donde labora. San Juan

de Licupís, Chota. Su gracia se manifiesta cuando, da los elementos para ser contextualizados en la existencia de los alumnos y del mundo, en donde funciona el núcleo educativo. La importancia de la investigación radica en que la actividad del profesor y el comportamiento organizacional que se propone, es para transformar la calidad actual del desarrollo organizacional y alcanzar una sociedad desarrollada, teniendo en cuenta que el Perú es multiétnico, pluricultural y como resultado obtendremos una educación para esas dimensiones. Esto obliga a los docentes de los diferentes centros educativos, a contextualizar la formación de los alumnos de acuerdo a la realidad política, social, cultural y científica del lugar donde se encuentra el centro educativo. Así obligados por las diferentes realidades que existen en esta comunidad, tenemos que hacer su contextualización, para desarrollarlos de acuerdo a sus recursos naturales, a la creatividad de sus ciudadanos y a los recursos educativos, culturales y sociales, que poseen, porque nuestra sociedad peruana tiene diversidad cultural, social, étnica y económica.

La propuesta que presentó, contiene estrategias pedagógicas para afrontar las dificultades que confronta todo trabajo científico para desarrollar a los pueblos andinos del Perú. Por esta razón en parte se sustenta en la obra “La Educación Rural en el Perú” del Centro Peruano de Estudios Sociales. La Escuela Productiva y en la realidad del distrito San Juan de Licupís, provincia de Chota, región Cajamarca, Perú.

El objeto de análisis es el proceso de dicha y desempeño gremial enseñanza y su relación con la linaje de educación percibida por el discípulo de la entidad educativa “Juan Felipe Gastelumendi” del paraje de San Juan de Licupís, provincia de Chota, segmentación Cajamarca El desinfectado habitual es “exponer y fundamentar la gloria y el desempeño profesional profesor basado en raza de aprendizaje-educación que tenga apego con la comodidad y desempeño que reciben los alumnos de la institución educativa “Juan Felipe Gastelumendi” del distrito San Juan de Licupis, Chota, Cajamarca, Perú – 2018”.

Objetivos Específicos:

- Identificar diagnostico situacional de la realidad de satisfacción laboral docente de acuerdo a la realidad del centro educativo “Juan Felipe Gastelumendi”, del distrito de San Juan de Licupís, de la provincia de Chota.
- Establecer la base teórica con la que se va sustentar el modelo de satisfacción laboral docente de acuerdo a la realidad del centro educativo “Juan Felipe Gastelumendi”, del distrito de San Juan de Licupís, de la provincia de Chota.

- Diseñar un modelo de satisfacción laboral docente de acuerdo a la realidad del centro educativo “Juan Felipe Gastelumendi”, del distrito de San Juan de Licupís, de la provincia de Chota, para que realicen su representación sindical con pertinencia, en el proceso organizacional, en la calidad académica y en utilidad de sus alumnos.

La Hipótesis a demostrar es: Si se presenta, un programa de satisfacción y desempeño laboral docente, basado en la teoría de la “Actividad del Profesor” de Vidal Castaño, Gonzalo y el “comportamiento Organizacional” de Robbins y Judge; entonces, mejorará la especie de la formación, percibida por el colegial de la institución educativa “Juan Felipe Gastelumendi” del distrito San Juan de Licupís, Chota, Cajamarca, Perú-2018.

La investigación está estructurada en tres capítulos. En el primer capítulo se describe y analiza el objeto de estudio, la ubicación donde se encuentra la muestra, sus características, se detalla la metodología a emplear con el tipo y diseño de investigación, el universo o población, la muestra, las técnicas e instrumentos que permiten el procesamiento de la información.

En el 2do capítulo, se presentan los antecedentes en afinidad con la temática del análisis, se describen los sustentos teóricos que son los soportes del actual deber.

En el tercer capítulo, se explican los resultados, el análisis e interpretación de los datos obtenidos a través de los instrumentos empleados y finaliza este capítulo con la presentación de la propuesta teórica de “Satisfacción y Desempeño Laboral Docente y su relación con la calidad de Enseñanza-aprendizaje, percibida por el estudiante de la institución educativa “Juan Felipe Gastelumendi”, del distrito San Juan de Licupís, Chota, Cajamarca, Perú-2018 Automáticamente se plantean las conclusiones, las recomendaciones, las fuentes bibliográficas, la linkografía y los anexos respectivos

I. CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

Cubas Vásquez, W (2019) El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico. En una de las conclusiones mas relevantes sobre su trabajo: “En cuanto al desempeño laboral, el 14.3 % de los docentes de la muestra están en la categoría excelente, el 61.9 % se ubican en la categoría de bueno y el 23.8 % en la categoría de regular; se deduce que la mayoría está en el nivel Bueno” (p.46).

Fox (2018) en su tesis “Percepciones sobre satisfacción laboral en Predocentes de dos facultades de la Universidad Privada de Lima, para obtener el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación”, sustentada en la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú; en su tercera conclusión nos informa “ Al hacer un análisis de las condiciones de satisfacción laboral que perciben los Pre-Docentes, se encontró limitaciones en los elementos externos, que explican la razón, por la cual, estos sienten que su categoría laboral se encuentra desatendida y relegada del ámbito laboral y profesional.

Dichos recursos al ser externos son previstos por la Organización Educativa, como por ejemplo espacio físico, herramientas para la docencia, ingreso a recursos y materiales, bonos remunerativos, entre otros Cuales no solo funcionan como incentivos y estímulos para que los futuros profesores realicen una óptima misión; sino incluso, son protestas e indicadores para que éstos se sientan parte de la institución donde labora”.

El podenco expresa que, desde los época 1930, la bienestar sindical fue abordada a romper de la psicología organizacional y ha ido obteniendo resonancias para la compañía universal del responsabilidad (OMT); y a partir de los años de la década de 1990 se empieza abordarse la satisfacción laboral, debido al incremento de la competitividad, a la que se encuentran sometidas las instituciones educativas, como consecuencia de un mundo globalizado, en donde términos como “capacitación humana y gestión del conocimiento” empezaron a integrarse en el texto educativo. La satisfacción laboral docente ha sido abordada ampliamente en el contexto internacional; sin embargo, a nivel nacional, no se ha encontrado estudios sobre este tema docente en el contexto universitario, menos en el contexto de educación secundaria. Además, de la falta de

atención a la satisfacción laboral y el bienestar docente, se ve reflejada en la normatividad nacional. Por estos motivos con la presente investigación se espera analizar la percepción de los docentes sobre su satisfacción laboral.

Moreno (2018), en su tesis denominada “Satisfacción estudiantil de la calidad de servicio educativo en la formación profesional de las carreras técnicas de baja y alta demanda”, sustentada en la Universidad Peruana Cayetano Heredia para lograr el grado de conferenciante en Docencia laboral Tecnológico; en su primera memoria nos dice: “El canon de bendición discente de la especie de servicio educativo de la formación profesional de los alumnos de las carreras técnicas de baja y alta demanda, alcanza un grado de satisfacción considerado “satisfecho”, lo que expone que los estudiantes perciben que sus expectativas han sido cubiertas”.

Benitez (2017), en su tesis titulada: “Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener, Lima-Perú, para optar el grado académico de Doctor en Educación” sustentada en la escuela de posgrado de esta Universidad, en su conclusión general nos dice: “En el contexto de la problemática del desempeño docente en la Universidad con el propósito de valorar la calidad educativa en la formación profesional. Los resultados en la presente investigación nos permitieron concluir que el nivel de desempeño docente (V1) y el nivel de percepción del estudiante (V2) muestran una valoración porcentual entre las variables de 0.29 determinando un alto nivel de relación significativo de 90.33% corroborando de esta forma a la hipótesis general postulada” (p. 71).

Según el investigador, “el propósito de esta investigación es contribuir en la tarea de fortalecer las prácticas pedagógicas de nuestros docentes y a través del conocimiento de la realidad fomentar el interés en los sujetos que permanecen relacionados en el campo educativo y poder contribuir al desarrollo integral del estudiante” (p. 69) Según la declaración de la conferencia regional de educación superior en América Latina y el Caribe, celebrada en Colombia Unesco (2008) señaló: “Hay que reconocer al cuerpo docente como autor fundamental del sistema educativo, garantizando su formación, capacitación permanente, adecuadas a las condiciones laborales y régimen de trabajo, salario y carrera profesional que permiten hacer efectiva la calidad, en la enseñanza-aprendizaje y la investigación” (p. 9).

De acuerdo, el autor Núñez, L (2017), en su tesis titulada: “Satisfacción gremial y funcionamiento maestro en la Organización Educativa pública Gral. Pradera del país de Bellavista, Callao-2015”; en una de las conclusiones más significativas fueron:

En relación al objetivo general: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015 puesto que según la correlación Rho de Spearman es 0,8. Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción por el trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015 puesto que el Rho de Spearman es 0,606 a un nivel de significación 0,000.11 a un nivel de significación 0,000. (p. 203)

El investigador al realizar el análisis de esta tesis sostiene que en estos tiempos modernos en donde las empresas, los recursos humanos, como base y fortalecimiento del desarrollo de las mismas organizaciones, es necesario que faciliten mejores formas de sostenimiento en favor a las actividades profesionales como laborales para mejorar la eficiencia de la calidad de los servicios y sea motivación para su cumplimiento y metas en estas épocas de la competitividad. En lo que se refiere a las instituciones educativas, se debe tener en cuenta el Unesco (2015) Documento final:

De la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura del grupo de trabajo sobre los objetivos de desarrollo sostenible se reiteró que, para conseguir el desarrollo sostenido de todos los países, se necesita de esfuerzos intersectoriales amplios que deben comenzar por mejorar la Educación y por ello es necesario obtener mejores resultados en el sistema educativo y de esto manera lograr mejorar niveles de vida y reducir la pobreza. (p. 5).

Siguiendo en esa línea, el autor Pérez (2016), en su tesis denominada: “Nivel de desempeño y grado de satisfacción de los estudiantes de los colegios secundarios adventistas de la asociación sur colombiana”; para obtener el grado de Maestra en Educación; sustentado en la Facultad de Educación de la Universidad de Montemorelos-Colombia en sus conclusiones expresa: “Se concluyó que los estudiantes encuestados tienen una percepción entre regular y buena del desempeño de sus docentes y ellos manifiestan estar algo satisfechos. Además, se encontró que existe relación positiva-

significativa entre las variables nivel de desempeño docente percibido por los alumnos y grado de satisfacción estudiantil”.

El detective al examinar el tributo de este análisis expresa que la finalidad de la misma es la de conocer si existe afinidad entre el grado de desempeño del maestro, recibido por los alumnos y el cargo de bendición estudiantil de los colegios de adiestramiento básica secundaria y media de la ASURCOL

En otro estudio, Güell (2014), en su tesis sustentada en la Facultad de Ciencias Humanas Sociales y Jurídicas de la Universidad Internacional de Catalunya-España, para obtener el Grado de Doctora en Ciencias Humanas Sociales y Jurídicas en su conclusión general, informa:

El propósito de este estudio no ha sido comprobar una hipótesis sino documentar los motivos de satisfacción e insatisfacción de los docentes y proporcionar evidencias de las opiniones de maestros en ejercicio. Al hacerlo, realizamos algunas contribuciones a las teorías ya existentes sobre la satisfacción laboral de los maestros. Se trata en algunos casos de corroborar en la muestra de maestros catalanes lo que ya se ha dicho de maestros o de otros profesionales y en otros de apuntar nuevos matices que puedan clarificar el concepto de satisfacción en esta profesión. Sin embargo, hemos querido dar un paso más en nuestra aportación al presentar propuestas con vías a mejorar la satisfacción de estos profesionales. (p. 321)

En esos lineamientos el que autor del presente estudio señala: “Que según Marchesi, 2007; pp.3, nos informa que “Si la profesión docente tiene un fuerte componente moral, si exige un compromiso activo y positivo con las nuevas generaciones, si ha de contribuir a la felicidad de los alumnos, si ha de mantener el optimismo y la esperanza en el futuro de las nuevas generaciones y de la caridad, no queda más resarcimiento que padecer que el espía de esta movimiento, el leyente, ha de sentirse participe de este proyecto y, por ende, ha de existir y propagar una cierta manera de inmortalidad en su actividad enseñante y solo puede sentirse alegre en su misión si le gusta, si se siente agradado con él, si encuentra sentido a la educación de los alumnos”.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1 La actividad humana y la actividad del profesor, basada en la Teoría de Gonzalo Vidal Castaño, doctor en Ciencias Pedagógicas, profesor de la Universidad de La Habana, Investigador del Núcleo de singularidad, desarrollo e prospección Educativa de la facultad Autónoma del vivido de México.

El movimiento Humano. “La acción humana, es el cambio que promedia la relación entre ser humano o persona y aquel elemento de la realidad que será transformada por él (finalidad de evolución). Satisfacción afinidad es lógica, el cualquiera resulta igualmente reformado, porque se originan cambios en su psiquis por atmósfera de signos que, como el lenguaje, sirven de fundamentos”. (Vygotsky; 1982 y Talizina; 1988).

Se puede decir entonces, que para establecer la actividad humana hay que utilizar métodos que permitan abrir certezas, orientadas a la verdad, a través de la dialéctica o diálogo de argumentos para la confrontación de ideas. Es decir, se aplica la dialéctica en la praxis real, para transformar la realidad, utilizando el conocimiento existente o el creado por el ser humano y luego se aplica en el desarrollo, como en este caso, de los alumnos. La Actividad Humana, es la parte esencial que hay que realizar con pertinencia para hacer que la sociedad terrestre globalizada, pueda cristalizar su desarrollo y donde el ser humano debe tener una pertinente formación, para enfrentar con éxito, la exigente sociedad terrícola del futuro, utilizando y creando constantemente nueva ciencia y tecnología.

1.2.2 La Teoría de la Actividad de A. N. Leontiev (1981), facilita ejecutar un estudio de manera compleja e integral de las actividades humanas, “delimitando la estructura de la misma, es decir, sus componentes principales y las relaciones funcionales que entre ellos se producen, así como su desarrollo. La acción se concibe como un sistema de acciones y operaciones que realiza el quidam sobre el objeto, en interrelación con otros sujetos” (p.35).

Efectivamente, las actividades mentales o de forma subjetiva, llamada ideal como la actividad práctica o exteriorizada, denominada material concreto son distintas formas, pero enfocadas en una actividad. La unidad entre ambas formas revela la indivisibilidad de la vida íntegra del hombre.

1.2.3 La Actividad del Profesor

“Exponer, que significa motivar e involucrar a los estudiantes en un cambio de edificio y reconstrucción de sus propios conocimientos, habilidades, actitudes, afectos, formas de acto y valores” (Vidal rojizo, Gonzalo; 2002).

Entonces, cuando el catedrático confalón, hace que sus estudiantes habitaban y puedan tener esa condición de actividad humana, ya no como un conjunto de humanos que originan conocimiento de manera memorística; actividad humana que es concordante con el nuevo enfoque del paradigma educativo que necesitan reafirmar la definición de actividades de estudio de los estudiantes, en donde comienza el rol protagónico del maestro como un orientador y facilitador en la formación del aprendizaje del alumno.

La Actividad del Profesor, la realiza el individuo que estudia, presenta a su enseñanza la orientación metodológica de acuerdo a las actividades de planificar, organizar, regular, controlar y enmendar los estudios esperados para dicha actividad o clase” (Tristán, 1985; Reyes, 1999).

Esto quiere decir, que el maestro requiere de una asertiva comunicación con sus estudiantes, con los demás maestros, con la comunidad del centro escolar donde trabaja; además de concebirse como una tipología dimensional contextualizada a su realidad que realiza las actividades del maestro.

La “Enseñanza-aprendizaje”, es un proceso esencial, porque cambiante como un modo concreto de aprendizaje que puede adaptarse a modificaciones continuos guías orientadoras y mediadores que son los profesores o docentes. Es una labor noble, e importante para el desarrollo de la humanidad. Sin esta actividad humana la sociedad terrícola, no tuviera el desarrollo alcanzado. Por esta razón el Perú seguirá desarrollándose, gracias a sus amautas. El objeto de la actividad del profesor de acuerdo a Gonzales (1996) consideran “la dirección eficiente de su aprendizaje. Al alumno debe concebirlo como una personalidad plena que con su ayuda construye y reconstruye sus conocimientos, habilidades, hábitos, afectos, actitudes, formas de comportamiento y sus valores, en constante interacción con el medio socio cultural”.

Lo dicho por González, es correcto y está bajo las tendencias de la cantidad de enfoques educativos en la actualidad, que facilitan una transformación del modo de ver a la educación, que es la esencia del proceso de enseñanza constante, lo que nos permite desarrollarnos, como lo hicieron el pre Incas e Incas.

El motivo que da movimiento a las actividades del maestro para mejorar actividades que den valor significativo como un valor agregado, ya que le apasiona su profesión y dinamizar las actividades es un incentivo motivador intentar mejorar el desempeño pedagógico lo que va contribuir de manera significativa el desarrollo intelectual de sus estudiantes, según Gonzales (1995) plantea:

En una disminución de las exigencias docentes, como la selección de tareas o ejercicios tipos que no requieren estrategias intelectuales complejas; dar al alumno facilidades adicionales excesivas para que apruebe las materias; la enseñanza que sólo persigue la reproducción de los contenidos por el alumno, que no le plantea situaciones que hagan necesaria su iniciativa y creatividad. Estas situaciones alientan el facilismo en el aprendizaje, generando en el educando una exclusión en dirección a todo Aquello que entraña dificultad y tenacidad, por lo que a su vez atentan versus el desarrollo de sus cualidades volitivas y de valores, tales como el arrepentido de la obligatoriedad, el empecinamiento y la tenacidad alce las tareas. (p.46).

Para que un profesor realice un desempeño laboral de calidad en la educación de los alumnos, del nivel secundaria, debe tener motivos de acuerdo a Gonzales (1995) “diversa índole y de extraordinaria importancia, para motivar a sus alumnos, por el aprendizaje de la materia que le imparte y contribuir al crecimiento personal de cada uno de ellos; y dejando de lado la simple transmisión de los contenidos y evitar el llamado “facilismo pedagógico” (p.34).

Es así como se confirma que para lograr la educación de calidad tanto los profesores, como los estudiantes, asuman los objetivos de aprendizaje, como suyos y con esto alcanzar un excelente proceso de enseñanza-aprendizaje, que servirá como para desarrollarse como ciudadano y desarrollar a los demás, en el sentido de tener una sociedad que le demanda su preparación con pertinencia para realizar su desarrollo integral.

Verdaderamente, lo manifiesta Vidal Rubio, en cuanto los procedimientos de educación-instrucción, se refiere al modo regular y sistemático del proceder pedagógico, para presentarse a un resultado cualquiera, utilizando procedimientos didácticos que ayudan a realizar una parte del aprendizaje que se persigue con estrategias materiales o intelectuales; y que como tal “es una disciplina de la pedagogía inscrita en las Ciencias de la Educación que se encarga del estudio, intervención en el proceso enseñanza-

aprendizaje, con la finalidad de optimizar métodos, técnicas y herramientas que están involucradas en las estrategias pedagógicas” (p.30).

“La base de giro del leyente, comprende su adorno en los contenidos de la asignatura que imparte, en la disertación y la experiencia pedagógica; su concepto psicopedagógico sobre las características generales del don nadie al tiempo parecido a su trocha de alumnos; su noción preconcebido no típico sobre las peculiaridades de frase senda y las características personales de cada uno de sus integrantes, especialmente acerca del nivel de desarrollo que poseen los alumnos al inicio del proceso”. (Vidal y Gonzalo, 2002).

Lo expresado por Vidal, se refiere a la preparación del docente en la práctica pedagógica, psicopedagógica, su conocimiento previo y “las características personales de cada uno de los integrantes y acerca del nivel de desarrollo que poseen los alumnos al inicio del proceso” (p.40). Lo que el investigador refiere es que además hay que tener en cuenta las metas, orientándose como una visión a largo plazo para el bienestar mental de acuerdo Vidal (2002) “los objetivos a lograr y las condiciones ambientales, psicológicas y sociales en que tendrá lugar el proceso de enseñanza-aprendizaje, permitirán al profesor, seleccionar los procedimientos, los trabajos y los medios más apropiados para lograr la efectividad del proceso que dirige” (p.39).

“Los Procedimientos de los estudios, son los métodos, técnicas y estrategias pedagógicas que planifica, organiza e introduce el leedor en el cambio para impulsar el adiestramiento de sus alumnos, para regularlo y corregirlo. Hay que tener en cuenta que los procedimientos utilizados en el aprendizaje dependen de las características del alumno, éstos asumen los propuestos por el profesor” (Vidal y Gonzalo; 2002).

Efectivamente, lo que manifiesta Vidal Castaño, en cuanto a los Procedimientos de la Enseñanza-Aprendizaje, se refiere al modo ordenado y sistemático de proceder pedagógico para llegar a un resultado determinado; utilizando procedimientos didácticos que ayudan a realizar una parte del aprendizaje que se persigue con estrategias materiales o intelectuales; y que como tal es una disciplina de la pedagogía matriculada en las Ciencias de la instrucción que se encarga del análisis y la intervención en el cambio enseñanza-adiestramiento, con la ártico de optimizar métodos, técnicas y herramientas que están involucradas en las estrategias pedagógicas, lo que puede resumirse en que es el destreza de exponer. Involucradas en las estrategias pedagógicas, lo que puede resumirse en que es el arte de enseñar.

Los principios pedagógicos, “son los bienes materiales, informativos, lingüísticos y psicológicos que emplea el disertador para solucionar una explicación educativa eficaz con sus alumnos y con ello, el proceso de interiorización de los contenidos de un regular social a un pulido personal” (Vidal y Gonzalo; 2002)

Es así, que el investigador del presente estudio informa que, teniendo en cuenta que la Pedagogía es la ciencia de los métodos de educación y enseñanza, se vale de los recursos materiales, informativos, lingüísticos y psicológicos que emplea el profesor para educar a los estudiantes, según la dirección de las Ciencias Pedagógicas en las clases cotidianas debidamente perfeccionadas, pero a las cuales no pueden reemplazar.

Las condiciones, en que tiene lugar la enseñanza están en íntima relación, con las del aprendizaje, con la salvedad de que la enseñanza ocurre en el espacio físico y social de una institución educativa, mientras que el aprendizaje trasciende los marcos de dicha escuela. Esto sucede para lograr un buen nivel de calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que el profesor, debe procurar que este proceso se desarrolle en condiciones ambientales adecuadas, orientando a sus discípulos, en este sentido para la realización del estudio individual o colectivo fuera de los marcos del centro escolar. Asimismo, la creación de un clima psicológico favorable es también responsabilidad del profesor, estimulando la seguridad de los alumnos en sí mismos, la autoestima y el sentido de pertenencia al grupo. Es por esto que, las condiciones sociales en que tiene lugar el proceso son de suma importancia, en tanto que la conjugación apropiada del trabajo individual y en grupos facilita la interiorización por el estudiante de los contenidos específicos y no específicos.

“Las mercancías, del proceso de enseñanza-instrucción son las transformaciones logradas mano en la distinción del colegial y en el movimiento del profesor, como en el cambio mismo” (Vidal y Gonzalo; 2002).

Los procedimientos, los medios pedagógicos, las condiciones relacionados con la enseñanza-aprendizaje, utilizados por el profesor, vienen a constituir elementos de suma importancia para lograr la calidad total en la educación, que deviene en la transformación en la personalidad del alumno y en la actividad del profesor; hechos que el investigador estima, es alcanzar la satisfacción en el desempeño laboral de parte del profesor y que tiene relación con la calidad de la enseñanza, que será percibida por el estudiante de la Institución Educativa “Juan Felipe Gastelumendi” del distrito de San Juan de Licupís, Chota, Cajamarca, Perú 2018; y que bien puede tomarse como referencia para todas las

regiones de nuestro país, pero teniendo en cuenta la región geográfica, la multiétnica y multicultural con que cuenta cada localidad del Perú, para que sea aplicada con pertinencia, en beneficio del desarrollo sostenido social, económico y político en primer lugar de la localidad en la cual se encuentra ubicado el centro educativo, luego del distrito, provincia y región correspondiente.

1.2.4 Características Fundamentales de la Actividad del Profesor, según Gonzalo Vidal Castaño.

La actividad del docente, puede ser descrita a través de cuatro características fundamentales y que son: El derrotero, el linchamiento, el municipal y la corrección.

La dirección del maestro, para la salida desarrollo del cambio de estudios-educación, comienza con la extracción del cojín orientadora de su acción y del movimiento del colegial, que le permita delinear y evitar las acciones que entre ambos deberán administrar. La planificación del desarrollo de formación-aprendizaje debe disfrutar la localización de los objetivos, la selección y organización de los contenidos, las tareas del educando, el capital pedagógico, los procedimientos necesarios y las formas de control para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Lo que quiere decir que la organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, debe comprender la organización espacio temporal, la organización del trabajo y la organización de su dirección. (Tristá, 1985)

El investigador está de acuerdo con Reyes (1999) y expresa que la planeación es imprescindible para el logro de una educación de calidad, porque indica que hacer durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, como el proceso debe desarrollarse, mediante qué acciones concretas y sus responsables, atendiendo a las necesidades del alumno y de su familia, del proceso educativo que recibirá el estudiante en el siguiente nivel escolar y de la sociedad en general.

La ejecución, en “la actividad del profesor”, su tarea es la de llevar a cabo lo planificado y organizado en el momento de la orientación, de manera flexible y en acción mancomunada con sus alumnos, por lo que su función principal es la regulación basada en el control sistemático del proceso en su totalidad, o sea, tanto el aprendizaje del alumno como de su propia actividad.

El detective expresa que el leyente es el jefe que dirige el cambio de estudios-adiestramiento, por eso de su modo dependen las características de la acción del maestro, el aprendizaje y el logro de lo planificado”. (Reyes, 1999)

El podenco expresa que el maestro es el jefazo que dirige el recurso de aprendizaje-educación, por eso de su suerte dependen las características de la acción enseñante, la educación, por eso de su estilo dependen las características de la actividad docente, el aprendizaje de los alumnos, también el sistema de interacción que se produce en dicho proceso. Por lo que es de suma importancia que el profesor mantenga una actitud positiva hacia los estudiantes y la capacidad de comprensión, para lo que debe plantearse una estrategia Y una logística de comunicación en el pasillo de clases, como lo expresa Díaz (1997), que le permita admitir una suerte de autoridad demócrata y expansivo.

El Control final del proceso, de enseñanza-aprendizaje consiste en la comprobación de la calidad del aprendizaje logrado por el alumno, contrastando lo alcanzado con los objetivos que se perseguían, a la vez que se comprueba la actividad educativa del leyente. En la conclusión de la jefatura, controlar es asemejar el proceder realista con el previsto y hacer las acciones pertinentes para asegurar la usura de los objetivos.

De acuerdo con el ciclo de Deming esta es la etapa de la verificación, de identificar y comprender las diferencias entre los resultados logrados y los esperados; o sea, observar el grado de linaje obtenido durante el desarrollo de enseñanza-aprendizaje y que se mide con los requerimientos de las demandas de la sociedad, los objetivos de la educación, la entrada al sistema, el proceso de enseñanza-aprendizaje y el producto obtenido. Según la Organización de Estados Iberoamericanos (2000), indica que calidad de la educación incluye varias dimensiones: la eficacia, la relevancia, la equidad y la eficiencia:

La eficacia, presupone una educación de calidad, es la que logra que los alumnos aprendan aquello deban aprender, es decir, lo que está establecido en los planes y programas de estudio, después de un determinado ciclo de estudio.

La relevancia, se refiere a cuando los contenidos responden a las necesidades del alumno para desarrollarse como persona, intelectual, afectiva, moral y físicamente; así como para desempeñarse en la sociedad en que vive.

La equidad, consiste en dar un apoyo a aquellos alumnos que más lo necesiten, a partir del reconocimiento de que al sistema educativo acceden diferentes tipos de alumnos con diferentes puntos de partida, pues la equidad se verá reflejada en la eficacia en efecto, la operatividad se refiere a que un sistema formador será más válido en la medida en que con aparte bienes consiga resultados similares a los de otro sistema que posee más recursos.

La corrección, viene a ser el momento de reflexión y de toma de decisiones sobre proceso de enseñanza-aprendizaje que ha finalizado: por lo que el profesor toma las acciones correctoras para eliminar los comportamientos negativos y que han impedido el cumplimiento de los objetivos trazados. Por este motivo, el profesor para desarrollar su actividad con calidad, le corresponde también tener que actualizar sus conocimientos y competencias a lo largo de la vida. Asimismo, deben capacitarse en esferas de la vida económica, social y cultural; así como trabajar en equipo a fin de adaptar la educación a las características particulares de los grupos de alumnos, tal como lo afirma Delors (1997).

El investigador, como una reflexión a todo lo que nos imparte Vidal Castaño Gonzalo el autor cubano de la obra “La Actividad del Profesor” (2002) y que ha sido tomado como aporte a la presente investigación, nos ha informado todo lo concerniente a que el docente debe tener en cuenta para realizar un programa de enseñanza-aprendizaje con calidad, incluye la eficiencia, la relevancia, la equidad y la eficiencia, tal como lo requiere la Organización de Estados Iberoamericanos (2000). Por estos motivos no se debe soterrar que el profesor es un ser humano que comparte con el remanente de la comunidad limitaciones y necesidades básicas fisiológicas, de entereza, de amor y sentido de pertenencia, de estima y de autorrealización personal, tal como en paralelo lo establece la teoría de Abraham Maslow, con su pirámide de las necesidades.

En consecuencia, la sociedad tiene que reconocer la importancia del profesor en la formación de las futuras generaciones y dotarle de la autoridad necesaria, así como de condiciones de vida y de trabajo adecuadas a la función social que desempeña, tal y conforme también lo alega Pereira (1999). Es indispensable, entonces, revalorizar el estado social del profesor si se quiere que la educación a lo largo de la vida cumpla su misión clave a favor del progreso social. Así, la educación cumplirá su misión de revalorizar el estatus del docente, aplicando una educación para toda la vida del ser humano y exista realmente el progreso social. Así, el entrenamiento acatará su catequesis de valorar el status del enseñante, aplicando un aprendizaje para toda la vivacidad del ser

humano y exista verdaderamente la evolución social. Así la educación acatará su predicación de valorizar el status del maestro, aplicando una instrucción para todo el ánimo del ser humano y exista efectivamente el desarrollo social.

1.2.5. La Teoría Comportamiento Organizacional de Robbins y Judge

Organizational Behavior y/o Comportamiento Organizacional, es una obra en su decimoquinta edición, publicada por Prentice Hall de México en el 2013; sus autores: Robbins Stephen y Judge Timothy, en su Unidad 17 se refiere a Programas de Capacitación y Desarrollo en cuanto a Políticas y Prácticas de Recursos Humanos; expresa que los “trabajadores competentes no lo son para siempre. Las habilidades se deterioran y se pueden volver obsoletas, por lo que es necesario aprender otras nuevas”.

Esto quiere decir, que hay que estar en permanente capacitación, debido a que los cambios y los retos que traen los nuevos avances científicos y tecnológicos, exigen estar preparados convenientemente, con el fin de hacer frente a estos nuevos retos que ha traído la era de la globalización y el siglo XXI, conocido también como el siglo del conocimiento. En la actualidad existen 4 tipos de capacitación y son:

Habilidades básicas. “El informe de los profesionales de recursos humanos de las organizaciones empresariales de los Estados Unidos, reveló que el 40% de los empleadores consideran que los individuos egresados de bachillerato carecen de habilidades básicas de comprensión de la lectura, escritura y de las matemáticas. Preciso la obligatoriedad se ha vuelto más complicado, la premura de esas habilidades básicas se ha incrementado de manera significativa, provocando un orificio entre las habilidades que solicitan los empleadores y los que están disponibles en la fuerza laboral” (Robbins y Judge; 2013).

En el ámbito de la Docencia, el conferenciante, el don nadie que estandarte, tiene a su cargo la autoridad del cambio de educación-educación, por lo que debe bosquejar, aprestar, regular controlar y corregir el aprendizaje y su propio quehacer diario; sin embargo, también debe tener constante interacción y comunicación con sus alumnos. Todos estos atributos de un profesor vienen a ser las habilidades básicas que debe dominar para hacer frente a la tarea de la enseñanza-aprendizaje.

Habilidades Técnicas. (Robbins y Judge; 2013 “El mayor ingrediente de esta capacitación se dirige a ampliar y mejorar las habilidades, técnicas de los empleados, las cuales se han

vuelto cada vez más importantes por dos: la nueva tecnología y los novedosos diseños estructurales de la organización".

En este sitio, el policía expresa que en realidad, la novedad tecnología en información y explicación (TIC) que se reflexiva en el manejo de la computación, es de mucha prestigio que los profesores dominan, especialmente el Internet cultural, para acondicionar a sus alumnos y aplicarlo en su encargo de educación-aprendizaje, en su diario trabajo con sus alumnos del grado circunstancial. En cuanto a que si los colegios están reestructurando su organización porque sí se están modernizando informo que, si se está logrando, gracias a la intervención de los padres de familia y de organizaciones internacionales en educación y la intervención del Estado, con una exigua financiación de los nuevos programas tecnológicos en la educación.

Habilidades para resolver problemas como lo plantea Robbins y Judge (2013), "la capacitación para la solución de los problemas que se brinda a los gerentes y a otros empleados incluye actividades para agudizar su método, dialéctica y validez de suscitar problemas, al igual que su habilidad para delimitar causas, proponer y analizar alternativas y escoger soluciones. La capacitación para resolver problemas se ha vuelto parte fundamental de casi cualquier esfuerzo organizacional por introducir equipos auto-dirigidos a implementar programas de administración de la calidad".

El investigador informa que lo que expresan Robbins y Judge, en su obra Comportamiento Organizacional, se refiere a la actividad privada; sin embargo, se tiene que dejar en claro, que actualmente la actividad empresarial privada y la actividad empresarial estatal, han permutado principios y como en este caso programas de capacitación y desarrollo, porque lo que se tiene que hacer para alcanzar la calidad total es precisamente la capacitación constante y permanente de los que tienen a cargo a las personas, sean trabajadores, como es el caso de la actividad empresarial, o sean alumnos como es el caso en la actividad educacional a cargo del Estado y también de la actividad empresarial privada.

Entonces, los docentes del nivel primaria y del nivel secundario, deben tener una capacitación permanente, incluyendo actividades que agudicen su lógica con el fin de resolver problemas del nivel de conducta y de enseñanza-aprendizaje de sus discípulos en el aula y en el centro educativo. Tienen que ser justos, democráticos y excluir de su trato la discriminación, que, según el Proyecto Regional de Educación para América Latina y El Caribe, el profesor peruano, tiende mucho a discriminar al estudiante, que

tiene a su cargo en el nivel primario y nivel secundario. El alumno debe ser formado con libertad y que él sea quien tome su rumbo, lógicamente con la guía de su profesor, quien tiene que ir formándolo con principios y valores.

Habilidades Interpersonales (Robbins y Judge; 2013), “Casi todos los empleados pertenecen a una unidad de trabajo y su desempeño laboral depende de su capacidad para interactuar de forma eficaz con sus compañeros y con su jefe. Algunos individuos tienen excelentes habilidades interpersonales, pero otros requieren capacitación para mejorar su validez de escuchar, pirarse y experimentar equipos. Aunque los profesionales están muy interesados en la capacitación de las habilidades interpersonales, la mayoría de las evidencias sugieren que lo que se aprende en ese tipo de capacitación no se transfiere fácilmente al lugar de trabajo”.

El investigador informa que, efectivamente el profesor es capacitado en sus estudios de carrera profesional, para obtener capacidad de interactuar de forma eficaz con el personal directivo, con sus colegas de trabajo, con el personal auxiliar, con el personal de servicios, con los padres de familia, con los exalumnos, del centro educativo donde trabajan y con el resto de la comunidad. Algunos profesores tienen excelentes habilidades interpersonales, pero otros necesitan capacitación para mejorarlas. Esto contribuye a que los problemas que se presenten en el Centro Educativo, sean resueltos a la brevedad posible y con calidad.

Capacitación para mejorar la cortesía. (Robbins y Judge; 2013), “Conforme los gerentes de recursos humanos se han vuelto más conscientes de los efectos que tiene la conducta social en el lugar de trabajo, en ocasión mayor posibilidad a problemas como la agrura, la intimidación y la supervisión ejercida con abuso en las organizaciones. Algunos ejemplos de descortesía incluyen ignorar a un compañero de trabajo o excluirlo de las situaciones sociales, dañar la reputación de un individuo enfrente de los demás y acciones que tienen el indiferente de sofocar y denigrar. Las investigaciones demuestran que estas formas de conducta carencia pueden reducir la inmortalidad y el desempeño laboral, fomentar el concepto de que se recibe un trato gratuito, implicar rodera y provocar un aislamiento psicológico del sitio de trabajo.”

El investigador expresa que, este punto que se refiere a la cortesía de parte de profesor al alumno y viceversa, es un principio muy esencial en la formación del alumno, ya que el profesor al ser su guía, está en la responsabilidad de ser el ejemplo no sólo para sus alumnos en el aula, sino también para todos los Integrantes del núcleo educador; entonces

los estudiantes tendrán que contestar en el mismo patrón y así se logrará incrementar la atención, el compostura, la satisfacción laboral y la soltura del profesor y directivos del centro educativo, y eliminar la descortesía, el cinismo, la discriminación y el ausentismo.

Capacitación en la ética. (Robbins y Judge) “Un gran porcentaje de quienes trabajan en las 1000 corporaciones más grandes de Estados Unidos reciben capacitación en asignatura de ética, ya sea durante la inducción al ingresar a la empresa, como parte de los programas de desarrollo continuo o como un reforzamiento periódico de los principios éticos. No obstante, aún existe el debate de si en realidad es posible enseñar la ética. Los críticos argumentan que la ética se busca en valores y que los sistemas de valores se adquieren con el ejemplo a una edad temprana. Para la época en la que las empresas contratan a las personas, los valores de éstas ya se han establecido”.

El investigador, está de acuerdo con los defensores de la capacitación en la ética, quienes afirman que los valores se pueden aprender y cambiar después de la niñez temprana; pues se ha establecido que los profesores y estudiantes que están más expuestos a capacitación y códigos de ética tienden a sentirse más satisfechos y a considerar que sus centros de estudios son más responsables a nivel social. Por estos motivos, el investigador puede afirmar que la satisfacción y desempeño laboral docente y su relación con la calidad de la enseñanza percibida por el estudiante del nivel secundaria, depende mucho más de la capacitación para fomentar la cortesía y de la capacitación en la ética, porque mediante la realización de estos dos programas de capacitación y desarrollo se fomentan la Satisfacción y Desempeño Laboral, logrando como consecuencia Calidad en la enseñanza en el nivel de la educación secundaria. Por supuesto, que también no se debe dejar de lado el incentivo económico y cultural, muy necesario en estos tiempos que falta la debida financiación a los programas educativos.

El tema de mi investigación es inédito, pues otros estudios se relacionan a buscar la satisfacción y desempeño laboral del docente, solamente mediante recursos materiales, es decir económicos y premios académicos, que si bien es cierto son importantes, pero los principios y valores deben estar por delante de estos programas de capacitación; por lo que propongo la presente investigación sea puesta a nivel nacional como aporte a la mejora de la calidad de la educación del nivel primaria y secundaria.

Métodos de Capacitación. (Robbins y Judgen; 2013) “ojalá la atmósfera de capacitación con mayor progreso sea el que se abecedario en computadoras o capacitación electrónica. Los sistemas de capacitación electrónica hacen hincapié en el control del aprendiz sobre

el ritmo y el contenido de la instrucción; además, permiten que los aprendices interactúen a través de comunidades en línea y que incorporen otras técnicas como las simulaciones y las discusiones en grupo. La capacitación basada en computadoras, que permiten que los aprendices participen de manera activa en ejercicios y cuestionarios resultó ser más eficaz que la instrucción tradicional en el salón de clases. Investigaciones recientes también han destacado la forma en que se puede mejorar la capacitación basada en computadoras, al enviar a los aprendices avisos constantes para establecer metas de aprendizaje, utilizar estrategias de estudio eficaces y evaluar su progreso hacia el logro de las metas”.

El investigador sostiene que lo arriba mencionado se da en corporaciones empresariales de la inversión privada, los que invierten fuertes cantidades de recursos económicos con el objetivo de que sus trabajadores estén constantemente capacitados y para lo cual utilizan la capacitación electrónica, enviándoles ejercicios y cuestionarios vía internet, y han conseguido exitosos resultados. Por estos motivos, el investigador sostiene que este método de capacitación se puede realizar con el docente de centros educativos a nivel nacional utilizando la capacitación electrónica, que es mucho más eficiente y eficaz, porque se ahorra la movilización del docente, que por los exiguos recursos económicos con que cuenta no puede realizar viajes y pagar estadías, cuando el Estado realiza capacitaciones formales en algún centro educativo de la capital de la región. Igualmente se puede hacer con los estudiantes, enviándoles ejercicios y cuestionarios en forma periódica para fomentar la cortesía y lecciones de capacitación en principios y valores sociales, con la finalidad de fomentar sus habilidades interpersonales y resuelvan problemas en sus estudios, en su hogar y en su comunidad.

CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES.

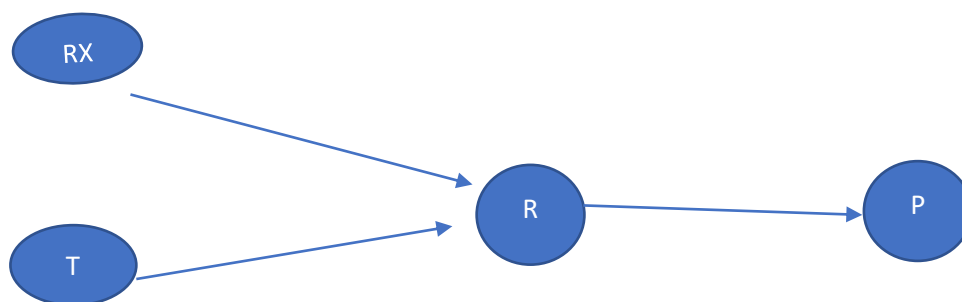
El tipo de investigación de acuerdo a las características del problema formulado se ubica en el grupo de investigación mixta del tipo descriptivo propositivo. Describe las características de comodidad y desempeño sindical del docente que perciben los estudiantes de la I. E. “Juan Felipe Gastelumendi”, distrito de San Juan de Licupís, provincia de Chota, región de Cajamarca, Perú.

El razonamiento empleado es esquema, porque desde el punto de vista científico, “describir es determinar, investigar, detallar las propiedades importantes de la maravilla que será sometido a la exploración” (Danke; 1986).

Se realiza un estudio analítico de la satisfacción y desempeño laboral docente y su relación con la calidad de enseñanza-aprendizaje percibida por el estudiante del nivel secundario, reguladas por la Ley General de Educación y sus implicancias laborales pedagógicas en la actualidad, desde el punto de vista de la Carrera Pública Magisterial.

Según la profundidad de su objeto de estudio, es propositiva porque se propone un programa de motivación pedagógica y organizacional, sustentado en la Teoría de Gonzalo Vidal Castaño denominada: “La Actividad Humana y la Actividad del Profesor”, y en la Teoría de Robbins y Judge, sustentada en la Teoría denominada: “Comportamiento Organizacional”, con la finalidad de encontrar resultados fácticos que nos lleven a proponer otra forma de carrera pública magisterial o de servicios para aplicarlas al desarrollo de la localidad donde se realiza la investigación y así obtener también la satisfacción de un desempeño laboral docente pertinente y su relación con la calidad de la enseñanza, para la sociedad y los estudiantes de Instituciones Educativas del nivel secundario, como la del distrito de Licupís-Chota-Cajamarca, motivo de la presente investigación.

Según la metodología de investigación es propositiva, de acuerdo a Hernández et al (2016) “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92). Se gráfica de la siguiente manera:



Donde:

Rx = Calidad de E-A percibida por estudiantes.

T = Medio teórico. Actividad humana del docente.

R = Resultado a lograr.

P = Explicación de propuesta transformadora.

2.1 Población y muestra

La población y la muestra son 10 docentes de la Institución Educativa “Juan Felipe Gastelumendi” del distrito de San Juan de Licupís, provincia de Chota, región Cajamarca, año 2018.

2.2 Instrumentos y materiales de recolección de datos

Guía de observación: Se usa para enunciar la satisfacción expresada por las personas en su centro de labores.

La observación se entiende como una percepción del objeto de investigación con un objetivo consiente, se aplicará a los docentes y estudiantes de la Institución educativa “Juan Felipe Gsastelumendi” del distrito de San Juan de Licupís, Provincia de Chota, Departamento de Cajamarca, año 2018

Encuesta: Las mismas que permitirán conocer el número y porcentaje de trabajadores con desempeño y satisfacción laboral.

La encuesta le entenderemos como la comunicación entre el investigador y los sujetos investigados, se aplicarán a los docentes y estudiantes de la Institución Educativa “Juan

Felipe Gasstelumendi” del Distrito de San Juan de Licupís, Provincia de Chota, Región Cajamarca, año 2018.

Entrevista: Para conocer si los trabajadores se encuentran satisfechos con sus labores habituales de acuerdo a su perfil y habilidades, y, si la motivación recibida por la institución es factor relevante para su desempeño y satisfacción laboral.

Es también entendida como la comunicación entre el investigador y los sujetos investigados, se aplicará a los docentes y estudiantes de la Institución Educativa “Juan Felipe Gastelumendi” del Distrito de San Juan de Licupís, Provincia de Chota.Región Cajamarca, año 2018.

Análisis documental: Es una técnica que se suele utilizar para el análisis de la biografía consultada.

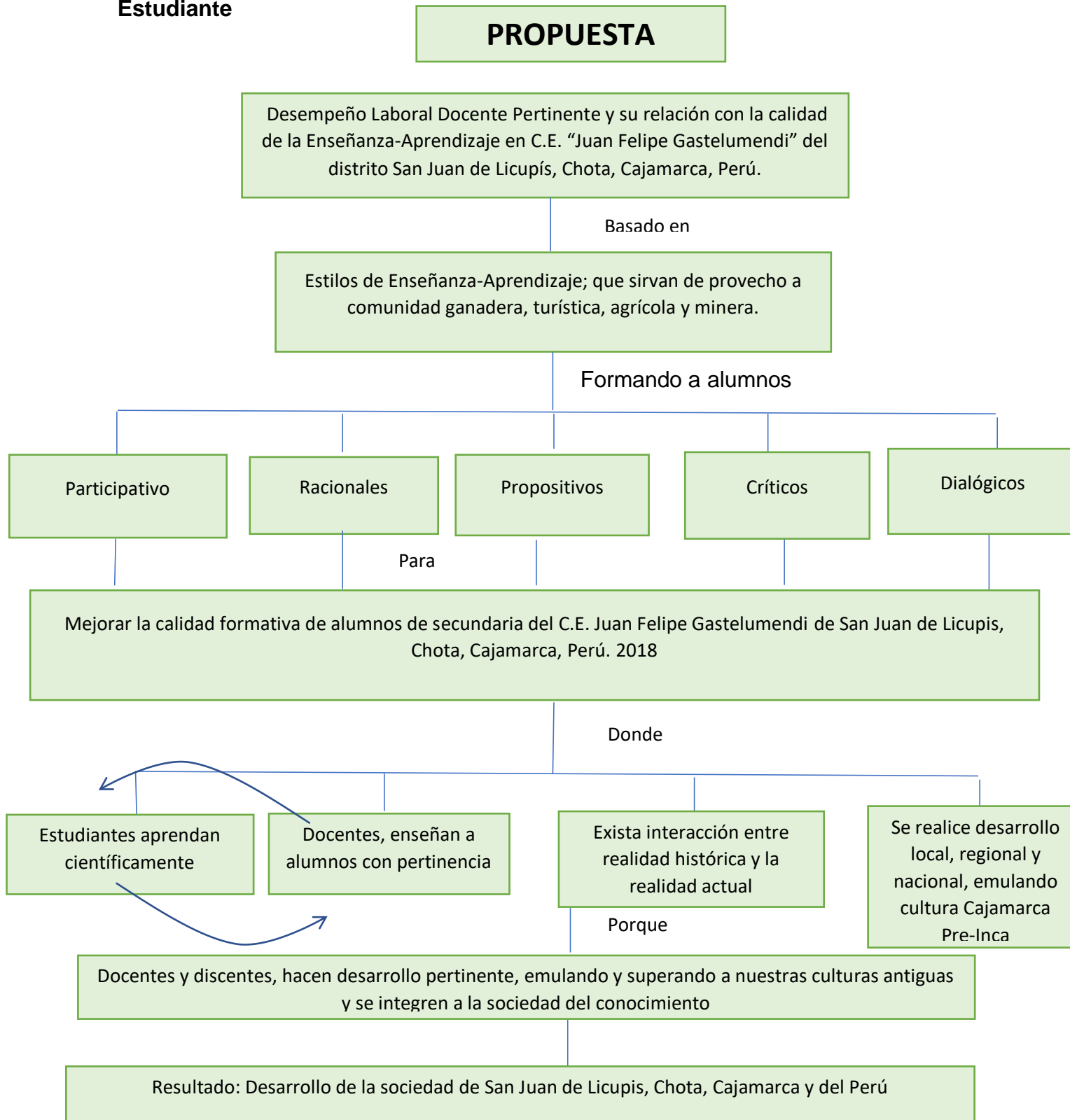
2.3 Procedimientos para la recolección de datos.

Métodos empíricos: Son aquellos que se basan en el conocimiento dado por la experiencia, es el que permite efectuar el análisis preliminar de la información, así como verificar y comprobar las concepciones teóricas. Se utiliza todos los días para encontrar la respuesta los fenómenos que se nos presenta, se basan en la experiencia de la persona. Estos métodos los emplearé durante la etapa de acumulación de la información en forma de datos, hechos, testimonios, etc., y finalmente en el proceso de comprobación de la hipótesis.

Métodos teóricos: Estos métodos nos permitirán obtener nuevos conocimientos, así como también nos permitirá descubrir el objeto de la investigación, las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales no detectables de manera senso-perceptual. Por ello se apoya básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción.

Estos métodos los emplearé durante el proceso de explicación, predicción, interpretación y comprensión de la esencia del objeto de estudio.

2.4 Esquema de la Propuesta: Satisfacción y Desempeño Laboral Docente pertinente y su relación con la calidad de la Enseñanza percibido por el Estudiante



CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

1. RESULTADOS

1.1. Análisis y Discusión de los Resultados obtenidos, al aplicar los Instrumentos utilizados y que Fundamentan la Investigación sobre Satisfacción y Desempeño Laboral Docente en la I. E. “Juan Felipe Gastelumendi” año 2018

En este capítulo presento los resultados obtenidos, después de aplicar los instrumentos de investigación al grupo de estudio. La presentación de los resultados, se hace a través de cuadros estadísticos específicos, con su respectivo análisis e interpretación de los mismos, que facilita la solución de la problemática del Centro Educativo que estudiamos en la presente investigación, sobre la satisfacción y Desempeño Laboral y su relación con la calidad de enseñanza y que perciben los Estudiantes del Centro Educativo “Juan Felipe Gastelumendi” del distrito San Juan de Licupís, de la provincia de Chota, Cajamarca, Perú-2018.

TABLA N° 01 Total de la Población Escolar del Centro Educativo “Juan Felipe Gastelumendi”, distrito San Juan de Licupís, Chota, Cajamarca, Perú-2018

1°		2°		3°		4°		5°		H	M
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	27	29
8	6	5	4	5	7	6	8	3	4	56	ALUMNOS

Fuente: Wilfredo Gastelo Paz

Análisis.

El Centro Educativo “Juan Felipe Gastelumendi”, lleva el nombre del ciudadano natural del distrito de Miracosta y que se estableció en el territorio del distrito de San Juan de Licupís, por tener la inquietud y arraigo personal para desempeñarse como autoridad

política, social y económica. Así fue como este astro, al establecerse en este lugar, los habitantes al aprender sus cualidades personales puestas al servicio de este lugar, adonde se radicó, pidieron con las autoridades políticas y Educativas la creación del Centro Educativo de Secundaria, que llevará el nombre y apellidos de tan destacado ciudadano, que hizo un gran aporte para lograr desarrollar a este distrito, estableciendo la Educación Secundaria.

Asimismo, el número de docentes de este Centro Educativo es el siguiente: Seis (6) son varones y cuatro (4) son mujeres, que dan un total de 10 docentes que están laborando actualmente, en este ya prestigioso Centro Educativo del nivel Secundario. Su proyección es tener veinte (20) alumnos por sección o grado de estudios, los mismos que tendrán que realizar una enseñanza-aprendizaje que les permita tener las capacidades para hacer su desarrollo personal y el de la Comunidad, motivo por el cual en el currículo se considera la realidad socio económica de la población del distrito de “San Juan de Licupís” y la proyección que deben ocurrir todos los pobladores para explotar racionalmente la fortuna minera, agrípan dulce, ganadera, artesanal y comercial de este país. Asimismo, crear nuevas fuentes de riqueza, obtenida de la minería, artesanía, agricultura, turismo, etc., con la participación de los docentes de este Centro Educativo y de otras Instituciones que existan en este distrito. Se propugna aplicar una educación productiva, con la finalidad de obtener provecho económico, social y educativo, en beneficio de la comunidad.

Por las razones expuestas anteriormente, es necesario que la Educación desde el nivel Primario y luego en el nivel Secundario, debe estar orientada para que los alumnos sean formados, dentro de los lineamientos de una educación productiva pertinente, aprovechando los conocimientos que hayan adquirido de la minería, agricultura, ganadería, artesanía. De la auténtica minería se auspiciará negociar los metales para hacer capitales suntuosos de oro y plata y herramientas de obligatoriedad para el encaje, como lampas, herrajes para animales de carga, arados. También industrializar productos alimenticios como la papa, el olluco, la kiwicha y conocer técnicas de irrigación, etc. Así mismo, promocionar el turismo y la industrialización de los productos agrarios, pecuarios y el turismo de lugares históricos, etc.

Tabla N° 02. Encuesta a 56 alumnos sobre Satisfacción y Desempeño Laboral Docente en el Centro Educativo “Juan Felipe Gastelumendi”, antes de aplicar la propuesta en el año escolar 2018, del distrito “San Juan de Licupís”, provincia de Chota, región Cajamarca-Perú

Estilos de Enseñanzas Aprendizaje de los docentes antes del Inicio de la investigación	Resultados	
	N°	%
Memorístico. Repite lo que dicen los libros, textos y los docentes	47	83.21
Racional. Utiliza razonamiento lógico verbal	05	08.93
Propositivo. Imagina realidades para construir conocimientos	00	00.00
Crítico. Cuestiona realidades para construir nuevos conocimientos, uso razonamiento crítico para obtener soluciones	02	3,5.70
Dialógico. Utiliza dialogo para obtener conclusiones	02	3,5.70
Total	56	100

Fuente: Wilfredo Gastelo Paz

Análisis.

El resultado de la encuesta a 56 alumnos, que conforman la población del Centro Educativo “Juan Felipe Gastelumendi” año escolar 2018, desde el primer grado de secundaria, hasta quinto grado de secundaria es de cincuenta y seis alumnos, que constituyen el 100% de la población escolar en el Centro Educativo donde realizo la presente investigación sobre Satisfacción y Desempeño laboral Docente en el Centro Educativo “Juan Felipe Gastelumendi” en el año escolar 2018. Se ha determinado lo siguiente:

Un número de 47 alumnos que equivale al 83.21% del total de alumnos que estudia en este Centro Educativo, reciben formación utilizando el método memorístico, porque se ha comprobado que repiten los conocimientos que establecen en los libros textos. Además, aprenden conocimientos que les dan los docentes, conforme se han

establecido en los libros, sin contextualizarlos a su realidad. Así lo manifiestan 47 alumnos que estudian en este Centro Educativo, que equivale al 83.21% de alumnos de este plantel.

Solamente, 5 alumnos que constituyen el 8.93% de alumnos que estudian en este plantel de nivel secundario, utilizan el conocimiento racional, lo que significa, que con esta realidad educativa, predomina la dependencia de lo que dicen los autores del conocimiento, sin que los alumnos del Centro Educativo “Juan Felipe Gastelumendi” tengan que crear nuevos conocimientos, porque no les han enseñado como crearlos y a expresarse con propiedad académica, sin depender totalmente de lo que digan los foráneos.

Son los originarios del distrito, los que deben utilizar el conocimiento establecido por la ciencia educativa, con la finalidad de que esta creación sea pertinente y además sirva para generar un pensamiento académico, que sirva de estímulo para desarrollar educativamente a los alumnos y a toda la población del distrito de San Juan de Licupís, provincia de Chota, región Cajamarca, Perú.

Por estas razones, el significado de lo que es: “Satisfacción y Desempeño Laboral Docente y su relación con la calidad de enseñanza percibida por el estudiante, se orienta para que el maestro y sus alumnos construyan, en base a su realidad, el conocimiento científico pertinentes, con la finalidad de desarrollar a la sociedad del distrito de “San Juan de Licupís” de la provincia de Chota, región Cajamarca, Perú. Así se podrá obtener y evaluar, la Satisfacción y Desempeño Laboral del docente y cuál es la relación de calidad de la enseñanza en el distrito de “San Juan de Licupís”, Chota, Cajamarca, Perú. Por ejemplo, aplicar la Educación Productiva, con la cual el adolescente, podrán hacer economía, produciendo en agricultura, ganadería, artesanía en minería y en la práctica del comercio.

Por lo manifestado en el párrafo anterior, estaríamos haciendo en la práctica la Educación Productiva y haremos desarrollar a nuestros alumnos, con la práctica de la producción de bienes económicos para el desarrollo personal, familiar y social de nuestra comunidad. Esta situación redundará en beneficio de los alumnos, la comunidad de San Juan de Licupís, Chota, para lograr su desarrollo integral.

Tabla N° 03. Encuesta a 56 alumnos sobre Satisfacción y Desempeño Laboral Docente, en el Centro Educativo “Juan Felipe Gastelumendi” después de aplicar la Propuesta en los alumnos del año escolar 2018 del distrito “San Juan de Licupís” provincia de Chota, región Cajamarca, Perú.

Estilos de Enseñanzas, aprendizaje de los docentes al terminar de la investigación		Resultados	
		N° alumnos	%
Memorísticos	Repite lo que dicen los libros textos y los docentes	17	30.36
Racional	Utiliza razonamiento lógico verbal	15	26.79
Propositiva	Imagina realidades para construir conocimiento	10	17.87
Crítico	Realidades para construir nuevos conocimientos usa	6	10.70
Dialógico	Utiliza diálogo para obtener soluciones	8	14.28
TOTAL		56	100.00

Fuente: Wilfredo Gastelo Paz

Análisis.

Nos permite prever los estilos de enseñanza-aprendizaje sobre Satisfacción y Desempeño Laboral Docente, en el Centro Educativo “Juan Felipe Gastelumendi” cuando se aplique la propuesta en los alumnos del año escolar 2018 del distrito de San Juan de Licupís, provincia de Cota, región Cajamarca, Perú.

1.2 DISCUSIÓN.

Isolina

, E (2020). Campos desempeño docente y satisfacción del estudiante en el nivel secundario i. e. e. Luis Fabio Xammar Jurado en sus conclusiones: “Existe relación significativa entre el desempeño docente y satisfacción del estudiante en el nivel secundario en la I. E. E. Luis Fabio Xammar Jurado. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.737, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta”

De similar forma la Propuesta que se hace en la presente investigación, permite el autodesarrollo personal y colectivo de la Comunidad del distrito de San Juan de Licupís, provincia de Chota, región de Cajamarca, aprovechando racionalmente sus recursos naturales.

En ese lineamiento Del otro estudio Desempeño docente y satisfacción del estudiante en el nivel secundario I. E. E. Luis Fabio Xammar jurado establece: “Existe relación significativa entre el desempeño docente y satisfacción del estudiante en el nivel secundario en la I. E. E. Luis Fabio Xammar Jurado. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.737, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta”.

De igual forma esté presente estudio se orienta que los docentes de la institución educativa deben fomentar la investigación en todo en todas las áreas, como también inculcar la formación pertinente sobre el tema que se trató en esta investigación haciendo que sea muy priorizada en la formación académica. En ese sentido también nuestro estudio concuerda que debe orientarse a fomentar la investigación

Astete, R (2018) Calidad de servicio educativo y satisfacción estudiantil en los estudiantes “En cuanto a la dimensión involucramiento con los usuarios, se concluye que existe relación directa con la satisfacción estudiantil y que esta muestra mayor relación con la calidad de servicio docente, así lo indican un 43,60% quienes consideran que es muy importante la relación que los docentes tienen con los estudiantes para que estos se sientan que existe calidad deservicio educativo” No obstante el estudio que está presentando “Satisfacción y desempeño laboral docente y su relación con la calidad de enseñanza percibida por el estudiante de la institución educativa Juan Felipe

Gastulemendi” también sugiere que el docente debe desarrollar habilidades y destrezas pedagógicas, para contextualizar el conocimiento científico y tecnológico a la realidad

Astete, R (2018) Calidad de servicio educativo y satisfacción estudiantil en los estudiantes “Por otro lado en cuanto al resultado del servicio también se muestra relación con la satisfacción estudiantil mostrando mayor relación con calidad de servicio administrativo así lo indican el 50.40 % de los estudiantes para quienes los resultados que se den dentro la escuela profesional dependen también de la calidad de servicio que se les brinde”. Lo que hace inferir que la tesis que he presentado Satisfacción y desempeño laboral docente y su relación con la calidad de enseñanza percibida por el estudiante de la institución educativa “Juan Felipe Gastulemendi, también Incentiva a los alumnos, a lograr buenos resultados, con la propuesta de la Educación Productiva, que los incentiva a ser creativos.

1.3. Propuesta del Programa: Estrategias pedagógicas para afrontar las dificultades que confronta todo trabajo científico para desarrollar a los pueblos andinos del Perú

3.3.1. Fundamentación de la Propuesta:

Es decir, que este Programa ofrece un espacio de reflexión académica para realizar una enseñanza mediante estrategias pedagógicas de calidad formativa, utilizando el estudio académico, que permita conocer la calidad de la Enseñanza percibida por los estudiantes del Centro Educativo “Juan Felipe Gastelumendi” 2018, desde el primer hasta el quinto grado de secundaria.

Se reliva el análisis de las propias creencias pedagógicas de los docentes, para analizar y sistematizar las actividades pedagógicas que constituyan el principal apoyo del desarrollo profesional docente, para obtener la Satisfacción, de llegar a ser bien formados en academia y en valores, y enfrentar con éxito las exigencias académicas del siglo XXI, sin necesidad de copiar modelos ajenos a la realidad del Centro Educativo.

El docente rural del distrito de San Juan de Licupís, debe lograr su satisfacción y desempeño laboral, haciendo participar a sus alumnos en prácticas de cómo deben intervenir en actividades que les permita crear economía personal y social, para su desarrollo articulado con una educación productiva, en la cual participan docentes, alumnos, autoridades locales, en proyectos productivos, que permita el mejorar la economía familiar y de la sociedad de San Juan de Licupís.

Los docentes y alumnos del núcleo educador de Secundaria “Juan Felipe Gastelumendi”, tienen que meditar sobre la verdad de la peculia agrícola de San Juan de Licupís, y los docentes deben implementar la educación formativa que realiza con los alumnos y comprenderán con pertinencia la importancia de formar a los futuros ciudadanos, para que lleguen a ser desarrolladores de la economía local y el eje principal de una sociedad desarrollada y con sustento teórico y práctico.

“La Educación por y para la Producción, no es un simple enunciado o propuesta teórica especulativa; es la expresión precisa y resumida de la experimentación realizada en muchos años de trabajo social que, felizmente contó, con la comprensión y apoyo de organismos internacionales, como: Oxfam de Inglaterra; Misericordia de Alemania; Desarrollo y Paz de Canadá y Comité de lucha Frente a la penuria de Francia” (Ojalvo et al; 1989 y sacerdotes de Puno; Monseñores, Luis parca y Luciano Metzinger, entre otros. (Ojalvo et al; 1968; p. 250).

Por la razón antes fundamentada de CEPES, puedo afirmar que esta forma de educación es propia de los antiguos peruanos, cuando expresaban que ayudaban a sus hermanos de clase social en sus labores económicas, expresando el principio social: “Hoy por ti, mañana por mí”, el mismo que obligatoriamente debía ser cumplido por el ser social que primero había recibido el beneficio. Así ambos, ciudadanos se beneficiaban mutuamente al disminuir costos en la producción agrícola y obtener mejores realidades para su familia y para la comunidad.

“Si al educar en el área nos empeñamos en entornillar ideas, conocimientos y vivencias de otras regiones distintos a nuestro ámbito de acción, estamos simplemente haciendo el papel de caja de resonancia y fríos “papelucheros” de la política educativa nacional. El aprendizaje de todos nuestros mensajes educativos nos llevará a formar promociones de postulantes a la burocracia, renegados culturales y analfabetos funcionales. (Ojalvo et al; 1989; pp. 250-251).

Entonces en el Perú hay que tener en cuenta las regiones geográficas y culturales, para hacer un aprendizaje pertinente, debido a la multiculturalidad de nuestro país y multiregionalidad geográfica peruana. Así en el distrito de San Juan de Licupís, provincia de Chota, región Cajamarca, Perú, debe educarse de acuerdo a la formación socio cultural de la cultura Cajamarca, respetando sus usos y costumbres, su cultura ancestral y la actual, así como el carácter personal y colectivo de esta Comunidad, lo mismo que sus usos y costumbres familiares y comunales, pero contextualizándolos a la realidad actual.

La Escuela como servicio al desarrollo cultural de la Comunidad.

La manera en que la Escuela está al servicio del desarrollo cultural de la comunidad, anexo o caserío rural, es bastante restringido, porque solamente se realizan actividades de tipo cultural para cumplir algunas fechas que señala el calendario cívico escolar. “Éstas en su mayoría, se desarrollan en forma interna, es decir, dentro de la Escuela y en otras oportunidades para recordar el aniversario de la Escuela que resulta muy poca cosa en materia de cultura”. (Ojalvo et al; 1989)

Eso significa que la Escuela no solo debe estar al servicio formativo de los alumnos, sino de toda la comunidad, teniendo en cuenta sus usos, costumbres, cultura y conocimiento popular y científico. Asimismo, las inquietudes de toda la Comunidad, deben tenerse en cuenta, para lograr su desarrollo integral y sus integrantes logren alcanzar un mejor nivel de vida.

3.3.2. Introducción

El presente trabajo de investigación me ha llevado a diseñar una investigación denominada “Satisfacción y Desempeño Laboral Docente pertinente y su relación con la calidad de la Enseñanza, percibida por el Estudiante de la I. E. “Juan Felipe Gastelumendi” del comarca de San Juan de Licupís, Chota, Cajamarca, Perú, 2018. Es decir, que se tiene en cuenta la realidad geográfica y cultural donde está ubicado el Centro Educativo, donde se realiza la investigación. Se deben respetar sus usos, costumbres, cultura y riqueza material y cultural que debe estar al servicio de la comunidad y de su desarrollo.

Se utiliza también, la realidad geográfica, social y cultural del distrito de San Juan de Licupís y la cultura de la subregión Cajamarquina de Chota y el libro de la Educación Rural en el Perú, editado por el Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES), que aporta sobre la problemática de la Educación Rural en el Perú.

En el Perú, la “entrenamiento y en particular la agrícola, se desarrolla en un ambiente de vagabundeo...las comunidades rurales han existido una intensa actividad impelidas por su profesión agropecuaria, así, como por los componentes de su cultura. Esta situación

fue trastocada en gran medida por la Colonia y la República, lo que ha sumido al campesino en la pobreza, la miseria, la opresión, la marginación, la explotación y hasta casi la liquidación”. (Ojalvo et al; 1989)

Frente a esta situación de agravios, en la actualidad se busca resurgir y transformar esta miseria, pobreza y explotación como acicate para resurgir como el ave fénix y empoderar nuestra cultura de desarrollo para dinamizar el sector campesino de nuestro país, porque como lo ha dicho Pablo Macera, el campesino peruano, especialmente el mal llamado indígena, es el campeón de la resistencia en el Perú.

Así, lo demuestra su supervivencia como la clase campesina en nuestro país y en América. También lo observamos en el distrito de San Juan de Licupís, con su resistencia a la explotación y hoy que sigue luchando por seguir adelante con la búsqueda de su desarrollo integral en nuestra nación peruana. Este estudio aporta a este ideal.

La propuesta que presentó, contiene estrategias pedagógicas A, B, C, D de Educación Productiva para afrontar las dificultades que confronta todo trabajo científico para desarrollar a los pueblos andinos del Perú. Por esta razón en parte se sustenta en la obra “La Educación Rural en el Perú” del Centro Peruano de Estudios Sociales. La Escuela Productiva y en la realidad del distrito San Juan de Licupís, provincia de Chota, región Cajamarca, Perú.

En el libro “Escuela de Trabajo”, “Escuela Productiva”, se propone el Bio-huerto escolar, el trabajo y producción en los programas curriculares de Víctor Sifuentes, Educación Forestal de G. Van Dam y Manuel Valdivia; la Educación Ambiental, un reto para cada una, de Nicolás Bermex, Escuela Productiva, una alternativa popular de Sigfredo Chiroque y María Dolorier y el currículo en la Escuela Productiva de Wilfredo Kapsoli y Kenneth Delgado.

3.3.3. Objetivo General

Facilitar el desarrollo y aplicación de habilidades y conocimientos de los estudiantes en la Educación Productiva, de lo que saben hacer, al aprender en su quehacer campesino, en las actividades de su familia, en agricultura y otras actividades.

3.3.4. Objetivos Específicos

- Desarrollar estrategias de Educación Productiva, que permitan al alumno adquirir los conocimientos que se aplican en el desarrollo de la comunidad, para obtener economía y desarrollo.
- Fortalecer y Sistematizar la meta-cognición sobre la Educación Productiva escolar.
- Reforzar la auto-reflexión para realizar su desarrollo pertinente y con productividad.
- Reforzar la reflexión de la práctica docente y de los alumnos en la adquisición y aplicación de conocimientos que impulsen el desarrollo de la comunidad.

3.3.5. Metodología

Las actividades que se proponen pueden aplicarse en el área de ciencia, tecnología y ambiente. Se emplea la metodología activa mediante tutorías participativas, investigativa, vivencial e interdisciplinar. Estas pueden desarrollarse en el aula, en la biblioteca, en los campos agrícolas, en el taller respectivo, dependiendo de la realidad del Centro Educativo.

Los alumnos de primaria, secundaria o superior, utilizan la metodología y técnicas campesinas del lugar donde funciona el Centro Educativo y puede ser en el huerto escolar, en terrenos de cultivos autorizados, en talleres artesanales de los alumnos que se forman con esta modalidad productiva, utilizan la metodología activa, participativa y fortalecen su meta cognición, para crear alternativas patentizadas en proyectos alternativos productivos, como el huerto escolar, comedor para determinada sección de primaria, etc.

3.3.5.1. ¿Cómo participan los Alumnos?

Los alumnos deben tener una participación activa, en las tutorías y actividades productivas, en la organización del proyecto y su aplicación en la práctica, para lograr adquirir y aplicar las competencias programadas. Asimismo, deben poseer un hábito acreditado para atribuir y obtener las competencias que le permitan acarrear a la costumbre al entrenamiento Productiva y entonces formaremos así a los alumnos para que, desde las aulas, apliquen la educación productiva y sean gestores de su economía y desarrollo personal y social.

3.3.5.2. ¿Cómo actúa el Docente?

El profesor Al inicio de cada sesión de educación debe realizar elucubrar a sus alumnos sobre la entrenamiento productiva, relacionarla con la asignatura que desarrolla, asalarar las habilidades de los alumnos y las que tiene el producto de la práctica docente, relacionarlas con las que tienen los alumnos y desarrollar científicamente el tema de clase, vinculándolo con su realidad y como lograr una educación que permita a los alumnos producir técnicas y ciencia para lograr el huerto escolar, crianza productiva de aves y otros proyectos que les permita a los alumnos a obtener producción y economía.

3.3.5.3 Actividades Tutoriales que realizan los Estudiantes para aplicar la Educación Productiva

“Las acciones que realizan los alumnos, para desempeñar la instrucción Productiva, son la implementación de actividades de esta naturaleza como huertos escolares para ganar productos alimenticios y crianza de cuyes en el colegio. No es necesario sacrificar a los papás para aportar económicamente y apechar los gastos de la formación, del programa, puntualiza el profesor Flores, por eso se propuso los estudios de un huerto estudiante” (Sifuentes Víctor y otros; 1991; pp. 14-15).

Para llevar a cabo esta propuesta se utiliza una parte del área del Centro Educativo y se hace actividades para comprar los cuyes padrillos: hembra y macho. Se hace una jaba corral cubierto de malla y se toma un espacio de terreno para hacer el criadero de cuyes y el huerto escolar.

Este último produce hierba para los cuyes y se cultiva lo necesario para la crianza de éstos. Al final de la crianza se sacrifican y lo consumen los mismos alumnos contribuyendo a una buena alimentación. Este proyecto debe ser coordinado con los padres de familia y conjuntamente con ellos se consume la carne como alimento, inclusive pueden llevar a sus casas si hay buena producción y vender en el mercado, luego se contabiliza el producto económico logrado para determinar la utilidad económica.

3.3.5.4. Explicación de la Educación Productiva y su relación con el Desempeño Laboral Docente participativo.

Si se ejercita la educación Productiva, se forman a los alumnos para que sean propositivos y ejecutivos, que les asentirá solucionar sus problemas personales, progenie y de la sociedad, porque su formación tiene como base su creatividad para hacer su

desarrollo personal y social. Esto les permitirá adquirir la capacidad de solucionar problemas y hacer su desarrollo personal y el de la Comunidad donde viven.

3.3.5.5. Actividades del Docente

- Tutoría A: Debe estar preparado para enseñar a sus alumnos, contextualizando el proceso de enseñanza-aprendizaje teórico adaptado, a la realidad del distrito de San Juan de Licupís, en provecho de los alumnos y de la comunidad.
- Tutoría A: El docente debe desarrollar habilidades y destrezas pedagógicas, para contextualizar el conocimiento científico y tecnológico a la realidad.
- Tutoría B: Incentivar a los alumnos, a lograr buenos resultados, con la propuesta de la Educación Productiva, que los incentiva a ser creativos.
- Tutoría B: Los docentes practican las relaciones interpersonales con sus alumnos y colegas docentes para incentivarlos a desarrollar la Educación Productiva.
- Tutoría C: Tener en cuenta la idiosincrasia de la población en cuanto a su cultura y el proyecto de desarrollo que se aplicará, no debe ser antagónico a lo que se propone.
- Tutoría D: La Educación Productiva, se aplicará, teniendo en cuenta la cultura y realidad geográfica, cultural y social del lugar donde funciona el Centro Educativo.

N/P	ESTRATEGIA PEDAGÓGICA	META	MES DE REALIZACIÓN
1	Tutoría A	Que los directivos, pedagogo a, orientadores y docentes sean comprometidos con los objetivos de la clase, mediante la contextualización.	permanente durante el ciclo escolar
2	Tutoría B	Incentivar a los alumnos, a lograr buenos resultados, con la propuesta de la Educación Productiva, que los incentiva a ser creativos	noviembre-diciembre
3	Tutoría C	Los docentes requieren practicar las relaciones interpersonales con sus alumnos y colegas docentes para incentivar el trabajo pedagógico	permanente durante el ciclo escolar
4		La Educación Productiva, se aplicará, teniendo en cuenta la cultura y realidad	permanente durante el ciclo escolar

CONCLUSIONES

1. En el diagnóstico situacional de la realidad de satisfacción laboral docente de acuerdo a la realidad del centro educativo “Juan Felipe Gastelumendi”, del distrito de San Juan de Licupís, de la provincia de Chota.
2. La base teórica se ha trabajado con las teorías de Gonzalo Vidal Castaño, La Teoría de la Actividad de Leontiev, la Teoría Comportamiento Organizacional de Robbins y Judge sustentado el modelo de satisfacción laboral docente de acuerdo a la realidad del centro educativo “Juan Felipe Gastelumendi”, del distrito de San Juan de Licupís, de la provincia de Chota.
3. El modelo de satisfacción laboral docente se basó en estrategias pedagógicas para afrontar las dificultades que confronta todo trabajo científico para desarrollar a los pueblos andinos del Perú. Por esta razón en parte se sustenta en la obra “La Educación Rural en el Perú” del Centro Peruano de Estudios Sociales. La Escuela Productiva y en la realidad del distrito San Juan de Licupís, provincia de Chota, región Cajamarca, Perú.

RECOMENDACIONES

1. Socializar y aplicar el Programa de Educación Productiva pertinentes, en todos los Centros Educativos del Perú, que permita alcanzar su autodesarrollo.
2. Dar a conocer esta Propuesta en todos los Centros Educativos de la región Cajamarca y del Perú, para lograr el desarrollo rural de nuestro país.
3. Para aplicar este Programa de Educación Productiva, se debe preparar a los docentes para que cumplan su función de lograr el autodesarrollo de los alumnos del distrito de San Juan de Licupís, provincia de Chota, región Cajamarca, Perú.
4. Para adscribirse este ofrecimiento de un adiestramiento Productiva, se debe tener en cuenta el grado socio cultural de la sede donde se achacará esta propuesta, teniendo en cuenta el contexto capitalista cultural adonde se aplica, dada la multiplicidad cultural peruana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Astete, R (2018) Calidad de servicio educativo y satisfacción estudiantil en los estudiantes. Tesis de Maestría. Universidad Alas Peruanas. <https://docplayer.es/202161149-Tesis-para-obtener-el-grado-academico-de-maestro-en-docencia-universitaria-autor-br-astete-candia-ronald-asesor-mgt-valenciavila-jose-luis.html>
- Benitez, J (2017). Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener, Tesis de doctorado. Lima-Perú: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1648/DOCTOR%20-%20Benites%20Azabache%2C%20%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castaño, V (2012). La actividad del profesor. <http://www.educar.org/articulos/LaActividaddelProfesor.asp> (Consulta: 13-septiembre-2012).
- Cres (2008) Conferencia Regional de Educación superior en América Latina y el caribe. Colombia: IESAL. <https://www.uv.mx/cuo/files/2014/06/CRES-2008.pdf>
- Cubas, W (2019) El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca. Tesis de maestría. Chiclayo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dankhe, O (1986). La comunicación humana: ciencia social’. México, D.F: McGrawHill de México. Capítulo 13, pp. 385—454.
- Delors, J. (1997) “La Educación encierra un tesoro. Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI” Ediciones UNESCO, Edición de México.
- Desarrollo y Paz (Canadá; 1967) “Educación, Consolidación de la Pazy Defensa de los Derechos Humanos en Africa, Asia, Medio Oriente y América Latina.
- Díaz, J.; Martins, A (1997) Estrategias de Enseñanza Aprendizaje, Ediciones VOZES de Brasil.

- Díaz, J.; Martins, A (1997) Estrategias de Enseñanza Aprendizaje, Ediciones VOZES de Brasil.
- Educación para Todos, Foro mundial sobre la Educación de Dakar (Senegal; 2000)
- Fox, E (2018). Percepciones sobre satisfacción laboral en Pre-docentes de dos facultades de la Universidad Privada de Lima, para obtener el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, sustentada en la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12078>
- González, O. (1994) “Didáctica Universitaria”, Centro de Estudios para el perfeccionamiento de la Educación Superior, Ediciones Universidad de la Habana, Cuba.
- González, O. (1995). "Aprendizaje e Instrucción", Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior: Universidad de la Habana, La Habana. <https://www.biblioteca.org.ar/libros-educar/10008.htm>
- Güell, L (2014), Estudio de la satisfacción laboral de los docentes. Tesis doctoral en la Facultad de Ciencias Humanas Sociales y Jurídicas de la Universidad Internacional de Catalunya, España.
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista P. (2016) Metodología de la investigación. Sexta edición. México: McGraw-Hill. Disponible en:
<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Leontiev, A. N. (1981) “Actividad, Conciencia, personalidad”. Ediciones Pueblo y Educación, La Habana, Cuba.
- Misereor (Alemania; 1969) “Obra Episcopal Iglesia Católica Alemana, para la cooperación al Desarrollo”.
- Moreno, M (2018). Satisfacción estudiantil de la calidad de servicio educativo en la formación profesional de las carreras técnicas de baja y alta demanda. Universidad

- Peruana Cayetano Heredia para lograr el grado de conferenciante en Docencia laboral Tecnológico. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3590>
- Núñez, L (2017) Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1507/TM%20CE-Ev%203140%20N1%20-%20Nu%c3%b1ez%20Salinas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ojalvo, V.; Castellanos, A. V.; Krafchenko, O.; González, B.; Salazar T.; Fernández, A. M. (1999) “Comunicación educativa”, CEPES, Universidad de la Habana, Cuba.
- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI; 2000) “Programa Evaluación de la Calidad de la Educación”.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 195 (OIT; 2005)
- Pereira, M. N. (1999) “Educación en Valores. Metodología e innovación educativa”. Editorial Trillas, México.
- Pérez, P. (2016). Nivel de desempeño y grado de satisfacción de los estudiantes de los colegios secundarios adventistas de la asociación sur colombiana. Universidad Montemorelos. Colombia. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/716/Tesis%20Rosa%20P%C3%A9rez%20Pulido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, P. (2016). Nivel de desempeño y grado de satisfacción de los estudiantes de los colegios secundarios adventistas de la asociación sur colombiana. Universidad Montemorelos. Colombia. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/716/Tesis%20Rosa%20P%C3%A9rez%20Pulido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, A. (1999) “Técnicas y modelos de calidad en el salón de clases”, Editorial Trillas, México.
- Reyes, A. (1999) “Técnicas y modelos de calidad en el salón de clases”, Editorial Trillas, México.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2013) “Comportamiento Organizacional” Editorial Pearson.

Sifuentes, Víctor y otros (1991; pp. 14-15)

Talizina, N.F. (1988) “Psicología de la enseñanza”, Editorial Progreso, Moscú.

Tristá, B. (1985) “Dirección en los centros de educación superior”, Editorial MES, La Habana, Cuba.

Unesco (2015) El desarrollo sostenible comienza por la educación.
https://www.entreculturas.org/sites/default/files/educacion_y_ods.pdf

Vidal Castaño, Gonzalo (2002) “La Actividad del Profesor” Editorial Trillas, México.

Vygotsky, L. (1982) “Pensamiento y Lenguaje”, Editorial Pueblo y Educación, La Habana, Cuba.

ANEXO 01

FICHA DE OBSERVACIÓN

“Satisfacción y desempeño laboral docente/ Calidad”

- 1) Mapa del salón. Distribución de los alumnos.
- 2) Identifica alumnos que te llamen la atención. Describe ¿por qué?.
- 3) Dialogados.
¿Cuántos dialogados se forman? Identificación de los participantes.
¿Con qué frecuencia cada uno?
¿Cuánto tiempo funciona cada uno?
¿Coexisten mientras el profesor da la clase?
- 4) ¿Colaboran con sus compañeros y/o con el desarrollo de la clase?
Describe.
- 5) ¿Hacen preguntas? ¿Sobre el tema? ¿Por alguna aclaración o sobre temas que deben saber? O ¿aportando elementos para ampliar la discusión o profundidad?
- 6) ¿Hacen chistes? ¿para todos o por lo bajo?
- 7) ¿Existieron problemas de conducta que merecieron la intervención del docente ¿cuáles?
- 8) Clima general de la clase:
 - de orden
 - de atención
 - de participación
 - de ruido generalizado
 - de motivación
 - apatía
 - de respeto
 - de irrespetuosidad
 - de trabajo
 - de concentración
 - de aburrimiento
 - de alegría
 - de cooperación
 - miedo
 - de distensión
 - de descontrol
 - de confianza
- 9) ¿Toman apuntes? ¿cuántos estudiantes lo hacen? ¿cómo son esos apuntes, sólo copian lo del pizarro o además el desarrollo de la clase? (revisar cuadernos).
- 10) ¿Cómo se dirigen al profesor?
 - Nombre por el que lo llaman.
 - Levantan la mano o le gritan para llamarlo.
 - En cualquier caso, lo hacen con: ¿respeto, miedo, chabacanería, cortesía?
 - Prácticamente no se dirigen al profesor.
 - ¿Hay algún estudiante que monopolice la atención del docente? ¿de qué manera?

ANEXO 02

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Nombre del Experto: Dr. Dante Guevara Servigon

1.2. Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3. Título Profesional: Lic. En Sociología

1.4. Grado /Mención: Dr. en Sociología

1.5. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Satisfacción y desempeño laboral docente/ Calidad.

Autor/a : Wilfredo Gastelo, Paz

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Repite lo que dicen los libros, textos y los docentes				X	
2	Utiliza razonamiento lógico verbal			X		
3	Imagina realidades para construir conocimientos				X	
4	Cuestiona realidades para construir nuevos conocimientos, uso razonamiento crítico para obtener soluciones					X
5	Utiliza dialogo para obtener conclusiones				X	
6	Repite lo que dicen los libros textos y los docentes			X		
7	Utiliza razonamiento lógico verbal					X
8	Imagina realidades para construir conocimiento					X
9	Realidades para construir nuevos conocimientos usa				X	

10	Utiliza diálogo para obtener soluciones				X	
	Puntaje parcial	06 20 15				
	Puntaje total	41				

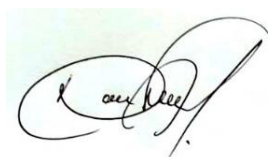
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 29 junio 2021



Dr. Dante Guevara Servigon

CSP. 298

ANEXO 03

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.1.- Nombre del Experto: Dr. Luis Pérez Cabrejos

1.2 .- Institución donde labora: Escuela Profesional de Educación (FACHSE-UNPRG)

1.3.- Título Profesional: Lic. En Educación

1.4.- Grado /Mención: Dr. en Ciencias de la Educación

1.5. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Satisfacción y desempeño laboral docente/ Calidad

Autor/a : Wilfredo Gastelo, Paz

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Repite lo que dicen los libros, textos y los docentes				X	
2	Utiliza razonamiento lógico verbal					X
3	Imagina realidades para construir conocimientos				X	
4	Cuestiona realidades para construir nuevos conocimientos, uso razonamiento crítico para obtener soluciones			X		
5	Utiliza dialogo para obtener conclusiones				X	
6	Repite lo que dicen los libros textos y los docentes				X	
7	Utiliza razonamiento lógico verbal					
8	Imagina realidades para construir conocimiento					X
9	Realidades para construir nuevos conocimientos usa				X	
10	Utiliza diálogo para obtener soluciones				X	

	Puntaje parcial	03	24	10
	Puntaje total	37		

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación(x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 09 junio 2021



Dr. Luis Pérez Cabrejos

ANEXO 04

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

- 1.6. Nombre del Experto:** Mg. Luis Neciosup Ninaquispe
1.7. Institución donde labora: Escuela Profesional de Educación (FACHSE-UNPRG)
1.8. Título Profesional: Lic. En Educación
1.9. Grado /Mención: Mg en Ciencias de la Educación
1.10. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Satisfacción y desempeño laboral docente/ Calidad

Autor/a : Wilfredo Gastelo, Paz

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Repite lo que dicen los libros, textos y los docentes					X
2	Utiliza razonamiento lógico verbal			X		
3	Imagina realidades para construir conocimientos					X
4	Cuestiona realidades para construir nuevos conocimientos, uso razonamiento crítico para obtener soluciones					X
5	Utiliza dialogo para obtener conclusiones				X	
6	Repite lo que dicen los libros textos y los docentes			X		
7	Utiliza razonamiento lógico verbal					X
8	Imagina realidades para construir conocimiento					X
9	Realidades para construir nuevos conocimientos usa					
10	Utiliza diálogo para obtener soluciones				X	X
	Puntaje parcial		06	8	30	

	Puntaje total	44
--	----------------------	-----------

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación(x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 18 junio 2021



Mg. Luis Neciosup Ninaquispe

Tesis de Maestría

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	3%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	educacionyfamilias.blogspot.com	3%
	Fuente de Internet	
2	www.rcc.gob.pe	1%
	Fuente de Internet	
3	www.anep.edu.uy	1%
	Fuente de Internet	
4	www.navarretense.com	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	1library.co	1%
	Fuente de Internet	
7	tesis.pucp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	dl.dropboxusercontent.com	1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	

		<1 %
41	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
42	www.jne.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
44	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
45	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
46	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
48	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias: ≤ 15 words

Miguel Alfaro



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Wilfredo Gastelo Paz
Assignment title: Revisión
Submission title: Tesis de Maestría
File name: TESIS_ACTUALIZADO_WILFREDO_GASTELO_PAZ.docx
File size: 363.77K
Page count: 61
Word count: 15,554
Character count: 87,022
Submission date: 05-Aug-2021 11:22PM (UTC-0500)
Submission ID: 1628296234



Miguel Alfaro