UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL

TESIS

"SATISFACCIÓN LABORAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 424 JESÚS MARÍA DEL DISTRITO DE MANANTAY-2020"

PRESENTADO POR:

MANHLY JHAMIMA ALVAREZ ACENCIO

GLORIA ANTONIA AVELLANEDA ESPINOZA

KATHERINE DEL AGUILA SHAPIAMA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

PUCALLPA – PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
COMISIÓN DE GRADOS Y TITULOS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Pucallpa, a los 29 días del mes de SETIEMBRE del 2020 siendo las 08 horas y de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de Universidad Nacional de Ucayali, se reunió el Jurado Calificador, conformado por los siguientes docentes.

Presidente	**Dra. JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO**
Secretario	**Dra. FREYSI LILIAN LING VILLACREZ**
Miembro	**Mg. JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ**

Para proceder a la sustentación publica de la tesis titulada:

SATISFACCION LABORAL Y EDUCACION A DISTANCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N°424 JESUS MARIA DEL DISTRITO DE MANANTAY - 2020

Presentado (a) por el (la) bachiller: ALVAREZ ACENCIO MANHLY JHAMINA

Finalizando la sustentación de la misma, se procedió a realizar la evaluación respectiva, llegando a la conclusión siguiente:

La tesis ha sido APROBADO por UNANIMIDAD

Quedando expedito para que se le otorgue el **Título Profesional de Licenciado en**

EDUCACION INICIAL **Especialidad**

Siendo las 10:00 horas del mismo día se dio por concluido el acto académico.

Pucallpa 29 de SETIEMBRE del 2020

Presidente	**Secretario**	**Miembro**

Secretario académico de la FEyCsSs.

Nota. Llenar los espacios en blanco con letras (no números)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
COMISIÓN DE GRADOS Y TITULOS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Pucallpa, a los 29 días del mes de SETIEMBRE del 2020 siendo las 08 horas y de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de Universidad Nacional de Ucayali, se reunió el Jurado Calificador, conformado por los siguientes docentes.

Presidente	**Dra. JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO**
Secretario	**Dra. FREYSI LILIAN LING VILLACREZ**
Miembro	**Mg. JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ**

Para proceder a la sustentación publica de la tesis titulada:

SATISFACCION LABORAL Y EDUCACION A DISTANCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N.° 429 JESUS MARIA DEL DISTRITO DE MANANTAY - 2020

Presentado (a) por el (la) bachiller: AVELLANEDA ESPINOZA GLORIA ANTONIA

Finalizando la sustentación de la misma, se procedió a realizar la evaluación respectiva, llegando a la conclusión siguiente:

La tesis ha sido APROBADO por UNANIMIDAD

Quedando expedito para que se le otorgue el **Título Profesional de Licenciado en**

EDUCACION INICIAL **Especialidad**

Siendo las 10:00 horas del mismo día se dio por concluido el acto académico.

Pucallpa 29 de SETIEMBRE del 2020

Presidente	**Secretario**	**Miembro**

Secretario académico de la FEyCsSs.

Nota. Llenar los espacios en blanco con letras (no números)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
COMISIÓN DE GRADOS Y TITULOS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Pucallpa, a los 29 días del mes de SETIEMBRE del 2020 siendo las 08 horas y de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de Universidad Nacional de Ucayali, se reunió el Jurado Calificador, conformado por los siguientes docentes.

Presidente	**Dra. JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO**
Secretario	**Dra. FREYSI LILIAN LING VILLACREZ**
Miembro	**Mg. JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ**

Para proceder a la sustentación publica de la tesis titulada:

SATISFACCION LABORAL Y EDUCACION A DISTANCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N.° 424 JESUS MARIA DEL DISTRITO DE TAHUANTAY - 2020

Presentado (a) por el (la) bachiller: DEL AGUILA SHAPIAMA KATHERINE

Finalizando la sustentación de la misma, se procedió a realizar la evaluación respectiva, llegando a la conclusión siguiente:

La tesis ha sido APROBADO por UNANIMIDAD

Quedando expedito para que se le otorgue el **Título Profesional de Licenciado en**

EDUCACION INICIAL **Especialidad**

Siendo las 10:00 horas del mismo día se dio por concluido el acto académico.

Pucallpa 29 de SETIEMBRE del 2020

Presidente | **Secretario** | **Miembro**

Secretario académico de la FEyCsSs.

Nota. Llenar los espacios en blanco con letras (no números)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL

TESIS:

"SATISFACCIÓN LABORAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 424 JESÚS MARÍA DEL DISTRITO DE MANANTAY-2020"

APROBADO POR:

.....
Dra. Jessenia Choy Sánchez Panduro
Presidente

.....
Dra. Freysi Lilian Ling Villacrez
Secretario

.....
Mg. Jhonn Robert Ruíz de la Cruz
Miembro

.....
Dra. Llésica Soria Ramírez
Asesora

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0157-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), Titulado:

SATISFACCIÓN LABORAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 424 JESUS MARIA DEL DISTRITO DE MANANTAY- 2020.

Cuyo autor (es)	:	**ALVAREZ ACENCIO, MANHLY JHAMIMA** **AVELLANEDA ESPINOZA, GLORIA ANTONIA** **DEL AGUILA SHAPIAMA, KATHERINE**
Facultad	:	EDUCACION Y CIENCIAS SOCIALES
Escuela Profesional	:	EDUCACION INICIAL.
Asesor(a)	:	Dra. Soria Ramirez, Llesica

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 05%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 21/09/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Manhly Thamima Alvarez Acancio
Autor de la TESIS titulada:
« Satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la Institución Educativa Inicial N° 424 Jesús María del distrito de Manantay - 2020 »

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Dra. Llésica Soria Ramirez
En la Facultad de: Educación y Ciencias Sociales
Carrera Profesional de: Educación Inicial

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.
Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.
Tercero: autorizo la publicación,

- [X] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.
En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 12 / 10 / 2020

Email: muy-185@hotmail.com
Firma:

Teléfono: 927830671
DNI: 76135956

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Gloria Antonia Avellaneda Espinoza
Autor de la TESIS titulada:
« Satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la Institución Educativa Inicial N° 424 Jesús María del distrito de Manantay - 2020 »

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Dra. Lilésica Soria Ramirez
En la Facultad de: Educación y Ciencias Sociales
Carrera Profesional de: Educación Inicial

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.
Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.
Tercero: autorizo la publicación,

[X] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
[ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.
En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 12 / 10 / 2020

Email: gaanthonia325@gmail.com
Firma:

Teléfono: 925212737
DNI: 76392801

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Katherine Del Aguila Shapiama.
Autor de la TESIS titulada:
« Satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la Institución Educativa Inicial N° 424 Jesús María del distrito de Manantay - 2020 »

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Dra. Lilésica Soria Ramírez
En la Facultad de: Educación y ciencias Sociales
Carrera Profesional de: Educación Inicial

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.
Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.
Tercero: autorizo la publicación,

[X] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
[ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.
En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 12 / 10 /2020

Email: Kdelaguila shapiama@gmail.com Firma:

Teléfono: 941328902 DNI: 45731949

DEDICATORIA

A mí mamá, por ser padre y madre para mí, por haberme formado como una persona de bien que soy ahora; muchos de mis logros se lo debo a ella incluyendo este. Me formo con reglas y algunas libertades para alcanzar mis anhelos siempre con la bendición de Dios y de mí padre.

Manhly Jhamima

Este trabajo le dedico a mi hermana Ana María, gracias a su apoyo es que estoy por cumplir una meta más en vida y dar gracias a mis padres por estar siempre conmigo dándome el apoyo y fuerza de no rendirme jamás.

Gloria Antonia

Dedico este trabajo a mis amados padres Fredy y Casilda por sus consejos y apoyo incondicional en este largo camino, y a mi hijo Josmer porque es la razón de que me levante cada día a esforzarme por el presente y el mañana, es mi principal motivación.

Katherine

AGRADECIMIENTO

A Dios nuestro Señor por darnos la fuerza y sabiduría para enfrentar el desarrollo de esta tesis.

A nuestra Alma Mater Universidad Nacional de Ucayali, por habernos brindado una excelente preparación académica durante estos cinco años de estudio.

A nuestros amados padres que con su esfuerzo, sacrificio, dedicación y cariño nos apoyaron en la consecución de nuestros estudios.

A todos los docentes que con sabiduría y abocados a la excelencia profesional y formación en valores éticos y morales, nos brindaron su enseñanza, permitiéndonos alcanzar el perfil profesional deseado.

A la Dra. Llésica Soria Ramírez por su gran apoyo y asesoría en el desarrollo de la investigación.

A la Dra., Betzabeth Díaz Torres, Jessenia Choy Sánchez Panduro, Mag. Quelbin Toledo Espinoza Carbajal, por el apoyo en la validación de los instrumentos.

A la Dra. Flor América Alvariño Suárez, por brindarnos su apoyo y aportes valiosos a nuestra investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA x
AGRADECIMIENTO xi
ÍNDICE DE CONTENIDO xii
ÍNDICE DE TABLAS xiv
ÍNDICE DE ANEXOS xv
RESUMEN xvi
INTRODUCCIÓN xvii
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1
1.1. Descripción del problema 1
1.2. Formulación del problema 2
1.2.1. Problema general 3
1.2.2. Problemas específicos 3
1.3. Objetivo. 3
1.3.1. Objetivo general 3
1.3.2. Objetivo específico 3
1.4. Hipótesis/ Sistema de hipótesis 4
1.4.1. Hipótesis general 4
1.4.2. Hipótesis especificas 4
1.5. Variables 5
1.5.1. Variable 1 Satisfacción laboral 5
1.5.2. Variable 2 Educación a distancia 5
1.6. Justificación e importancia 5
1.7. Viabilidad 6
1.8. Limitaciones. 6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 7
2.1. Antecedentes 7
2.2. Bases Teóricas 9
2.2.1. Fundamento teórico de la variable Satisfacción laboral 9
2.2.2. Fundamento teórico de la variable Educación a distancia 19
2.3. Definiciones conceptuales 31
2.3.1. Satisfacción laboral 31
2.3.2. Satisfacción laboral docente. 31

2.3.3. Educación a distancia 31
2.3.4. Trabajo remoto 31
2.3.5. Estrategia Aprendo en casa 32
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO 33
3.1. Tipo de investigación. 33
3.2. Diseño y esquema de Investigación 33
3.3. Población y muestra. 33
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos. 34
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos. 35
CAPÍTULO IV: RESULTADOS 36
4.1. Tablas estadísticas 36
4.2. Prueba de hipótesis 42
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 50
CONCLUSIONES 54
SUGERENCIAS 55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable 1. Satisfacción laboral 36
Tabla 2. Dimensión Relaciones Interpersonales 36
Tabla 3. Dimensión Desempeño profesional 37
Tabla 4. Dimensión Condiciones laborales 37
Tabla 5. Dimensión Valoración del trabajo. 38
Tabla 6. Dimensión Consejo Directivo 38
Tabla 7. Dimensión Participación 38
Tabla 8. Dimensión Factores Organizacionales 39
Tabla 9. Dimensión Ambiente Físico 39
Tabla 10. Variable 2 Educación a Distancia 40
Tabla 11. Dimensión Planificador y Organizador 40
Tabla 12. Dimensión Seguimiento del nivel de la actividad 40
Tabla 13. Dimensión Facilitador y dinamizador 41
Tabla 14. Evaluación de las actividades 41
Tabla 15. Prueba de normalidad 42
Tabla 16. Rho de Spearman de la hipótesis general 42
Tabla 17. Prueba de normalidad 43
Tabla 18. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 1 44
Tabla 19. Prueba de normalidad 45
Tabla 20. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 2 46
Tabla 21. Prueba de normalidad 47
Tabla 22. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 3 47
Tabla 23. Prueba de normalidad 48
Tabla 24. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 4 49

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia 63
ANEXO 2: Operacionalizacion de Variables..... 64
ANEXO 3: Instrumentos 71
ANEXO 4: Formato de Confiabilidad 76
ANEXO 5: Validación de Expertos. 86
ANEXO 6: Solicitud Dirigida a la Direcctora 92
ANEXO 7: Constancia de Investigación 93
ANEXO 8: Evidencias Fotográficas 94

RESUMEN

La investigación realizada, tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020. El estudio es no experimental con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 18 participantes, utilizando el método de muestreo no probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta, y como instrumento, se utilizaron dos cuestionarios de preguntas cerradas, los mismos que fueron sometidos a juicio de expertos para darle validez. Así mismo se realizó la prueba piloto, calculándose la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach siendo de 0.901 para el cuestionario de satisfacción laboral y 0.778 para el cuestionario de educación a distancia.

Los resultados del estudio permiten afirmar que la satisfacción laboral no se relaciona directamente con la educación a distancia en las docentes de la IEI N° 424 Jesús María.

Palabras claves: satisfacción laboral, educación a distancia.

INTRODUCCION

El trabajo de investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020 en estos tiempos de aislamiento social debido a la pandemia por el COVID-19, dado que el gobierno en aras de salvaguardar el derecho a la educación de los estudiantes, implemento la enseñanza a distancia a través del trabajo remoto mediante la estrategia Aprendo en Casa, donde desde los hogares los docentes vienen trabajando, garantizando así la continuidad de la enseñanza, con el uso de herramientas de información y comunicación como la radio, TV, y la web.

Teniendo en cuenta que la satisfacción en el trabajo es relevante para el buen desempeño del docente, es de interés conocer acerca de la satisfacción o insatisfacción de los docentes en este trabajo remoto, pues es un hecho que un docente que está satisfecho con lo que hace se desempeña mejor y rinde con eficiencia, sea porque se siente considerado en su desarrollo personal y profesional, apoyado, comprendido y fortalecido en su labor, no sucede lo mismo con aquel que se siente insatisfecho, por la falta de apoyo, frustrado por exceso de trabajo y desconsideración por su superior, sin posibilidades de desarrollo personal y profesional. La satisfacción laboral es consecuencia del desempeño de sus funciones.

Por otra parte, la educación a distancia, o trabajo remoto, en estos tiempos es muy utilizado en el mundo entero, sobre todo en la educación superior, brindando la posibilidad de intercambiar aprendizajes entre docentes y estudiantes. Así mismo permite disponer de una variada y compleja información, la misma que

puede consultarse desde diversos escenarios y en cualquier tiempo. Hoy en día por el escenario que vive el mundo entero por la pandemia del COVID-19 y la necesidad del aislamiento social, la educación a distancia se ha convertido en la principal alternativa para la Educación Básica Regular, que se viene desarrollando a través de la estrategia Aprendo en casa.

Esta tendencia no está agotada, sino que continúa penetrando y ahondando la ruptura con las nuevas tecnologías, como, por ejemplo, las analíticas de aprendizaje, el aprendizaje adaptativo y el aprendizaje móvil. (García, 2017).

En este contexto actual la educación a distancia exige a los docentes asumir un nuevo rol mediador en el conocimiento de las tecnologías de la información y comunicación, como en el manejo de las herramientas y recursos que posibiliten el logro de aprendizajes de los estudiantes. La educación a distancia está tomando ventaja sobre la enseñanza presencial, aunque no la reemplaza.

En la EBR el cambio de la educación presencial por la educación a distancia ha sido drástico para dejar lo convencional, en un inicio fue dificultoso para que los docentes se adapten, pero al final, ha sido superado.

En nuestra región de Ucayali la educación a distancia está asumiendo retos, siendo los más importantes la actitud positiva de los maestros, quienes desde los hogares a través del trabajo remoto vienen desarrollando la enseñanza de los estudiantes en todos los niveles, inicial primaria y secundaria.

La investigación nos ha permitido recoger información relevante sobre la relación entre satisfacción laboral y educación a distancia, y a partir de ello sugerir algunas alternativas para mejorar la labor docente en la Región.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el contexto que nos tocó vivir por el COVID-19, el Ministerio de Educación tomo medidas temporales y excepcionales para prevenir la propagación del Corona Virus-COVID-19, entre estas medidas se dispuso el trabajo remoto a través de la enseñanza a distancia de los docentes, asegurando así el servicio educativo. Este trabajo remoto incluye diversas precisiones del trabajo que deben hacer los docentes para garantizar la labor en este tiempo de aislamiento.

En este trabajo las docentes tienen que organizar y desarrollar las actividades de acuerdo con el Currículo Nacional de Educación Básica, y los materiales educativos 2020 que el MED distribuyó en su oportunidad, todo ello asociado al material interactivo de la plataforma virtual, así como otros medios de comunicación en el marco de la estrategia “Aprendo en casa” que implementó el Ministerio de Educación.

En este escenario se presentaron ciertos problemas en algunas docentes del nivel inicial por cuanto todavía no estaban preparadas para enfrentar los nuevos retos y desafíos en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, que exige el manejo de herramientas y recursos virtuales para desarrollar los aprendizajes desde el trabajo remoto, es decir a distancia. Esta situación se complica porque algunas maestras no están habituadas a usar la computadora o celulares inteligentes, y les es dificultoso usarlos, ello sumado a que no todas cuentan con estos aparatos,

que son los medios necesarios para interactuar con los estudiantes, pues a través de las páginas del Ministerio de Educación se tiene que bajar las sesiones de clase que el docente debe diversificar y planificar para luego enseñar a los estudiantes. En este nuevo escenario de la educación a distancia las docentes en un inicio no han estado muy satisfechas precisamente por las dificultades que se les presentaba para poder desarrollar su trabajo pedagógico. Sin embargo, esta situación se ha ido superando en la medida que las docentes han hecho sus esfuerzos para asumir su trabajo desde la enseñanza a distancia.

De allí que es muy relevante la capacitación que el Ministerio hizo a través de Perú educa sobre el uso de las herramientas digitales y recursos radiales y televisivos.

Producto de estas reflexiones se realizó la investigación con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral de las docentes y la educación a distancia. en la IEI N° 424 “Jesús María”, y a partir de los resultados brindar algunas sugerencias para optimizar su enseñanza en este trabajo remoto que se extenderá hasta julio del 2021, por lo que las docentes necesitan seguir mejorando sus estrategias de trabajo remoto.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de la actividad, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la función de evaluación de las actividades, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir la relación entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.
- Describir la relación entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de la actividad, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

- Describir la relación entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.
- Describir la relación entre satisfacción laboral y la función de evaluación de las actividades, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

1.4. HIPÓTESIS/ SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe una relación directa entre satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

1.4.2. Hipótesis Especificas

- Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.
- Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de la actividad, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.
- Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.
- Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de evaluación de las actividades, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1 Satisfacción laboral

Muñoz, (1990), afirma que la satisfacción laboral es “un sentimiento positivo que la persona experimenta cuando realiza un trabajo que le agrada, en un contexto donde se siente a gusto, donde la organización resulta muy atractiva para el recibiendo compensaciones económicas, psicológicas, y sociales en función de sus expectativas”.

1.5.2. Variable 2 Educación a distancia

García, (1994), considera que la educación a distancia es otra forma de enseñanza que tiene como sustento el sistema tecnológico de comunicación multidireccional, fundado en la interacción estudiante-profesor, estudiante-recurso, y estudiantes entre sí. Utiliza en forma conjunta diversos recursos didácticos, así como la tutoría y la organización promoviendo un aprendizaje independiente y flexible.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

- **Justificación teórica**

  La investigación se justifica, pues las teorías sobre satisfacción laboral y educación a distancia permitirán a las docentes fortalecer sus conocimientos sobre la función pedagógica que cumplen e innovar en las herramientas virtuales a ser aplicados en el trabajo remoto, logrando una mayor satisfacción laboral.

- **Justificación práctica**

El estudio permitirá que las docentes mejoren su rol en la educación a distancia al poner en práctica las recomendaciones dadas producto de los resultados de la investigación.

- **Justificación Metodológica**

La investigación se justifica en la medida que los instrumentos utilizados en el estudio podrán ser replicados en posteriores investigaciones relacionadas al tema.

1.7. VIABILIDAD

La investigación ha sido viable por cuanto ha contado con todos los recursos necesarios para su ejecución tales como recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo.

1.8. LIMITACIONES

El estudio no puede generalizarse limitándose a las 18 docentes de una IE del nivel inicial quienes proporcionaron la información a través de los cuestionarios desde los escenarios del trabajo remoto por el aislamiento social debido a la emergencia sanitaria por el COVID-19.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. A Nivel Internacional

Se revisaron investigaciones relacionadas al estudio de satisfacción laboral y educación a distancia, encontrándose en los antecedentes generalmente estudios con una de las variables y no relacionadas entre sí. Una de las tesis que se encontró es la tesis titulada *"La plataforma moodle y su influencia en la actitud hacia el aprendizaje virtual en estudiantes de la facultad de estudios a distancia- Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia",* en dicha investigación se concluye, que hay una influencia positiva en el uso de la plataforma moodle en el aprendizaje a distancia de los estudiantes, lo mismo sucede con el apoyo al sistema de tutoría, el uso de los materiales, y uso del entorno tecnológico. (Rojas, 2017).

2.1.2. A Nivel Nacional

De acuerdo con los antecedentes nacionales investigados se encontró el estudio titulado *"Satisfacción laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior de Nuevo Chimbote, 2016" Universidad San Pedro-Chimbote-Perú".* En una de las conclusiones afirma que un 42.2%, de los maestros tienen una satisfacción laboral parcial, en tanto que el 59.8% manifiestan una alta insatisfacción con las políticas administrativas. Predomina un nivel regular de satisfacción laboral general en las y los docentes, y

directivos sean nombrados y contratados; nuevos como antiguos. (Quiroz, 2017).

Otra investigación titulada: “La educación virtual como modelo didáctico para mejorar la formación profesional de los estudiantes de ingeniería de sistemas de las universidades de la región norte del Perú”, llega a la conclusión, que la enseñanza no presencial o e-learning no significa que sea mejor o no a una enseñanza presencial, en lo que respecta a calidad, sin embargo, pueden complementarse No es significativo que un curso sea total al 100% online, o viceversa. (Huapaya, 2016).

En la tesis “*Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa Cristóbal Benque de Colcamar”* donde se afirma que la satisfacción laboral de los docentes es satisfecho ya que la carga de trabajo está bien definida, se informan y capacitan para su trabajo, el 82% están motivados a en desarrollar sus habilidades la mayoría de veces, el 74% de los docentes se identifican con los éxitos y fracasos de la I.E en un clima de compromiso institucional, sumado a la buena comunicación que en un 74% existe entre ellos y con los usuarios en un 63%. Las buenas relaciones permiten que se den las relaciones idóneas y la satisfacción laboral, personal y espiritualmente. (Santillán, 2016).

Otro de los estudios encontrados es la investigación titulada “Satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Públicas de zona urbana del distrito de Satipo–Junín “Universidad Nacional del Centro del Perú –Huancayo. Llega a concluir que el maestro tiene niveles medios de satisfacción laboral. Esta aseveración se

repite en cada factor excepto el factor de beneficios laborales en el que prima un nivel bajo y en el factor desarrollo personal prima un nivel alto. (Bastidas, 2016).

A nivel Regional

No se registran antecedentes en los últimos 5 años.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Fundamento teórico de la variable Satisfacción laboral

2.2.1.1. Satisfacción laboral-Definición

Locke, (1976), define la satisfacción laboral como la actitud general como resultado de las actitudes específicas que cada trabajador tiene hacia su trabajo y con los factores que se relacionan con él. Por su parte Blum y Naylor, (1988), consideran que la satisfacción laboral es una actitud general de la persona hacia el trabajo que realiza, esta satisfacción se da en la medida de las discrepancias que percibe el trabajador entre lo que él cree que debe darle el trabajo y lo que obtiene en forma real como gratificación. Mientras que, Bravo, Peiró y Rodríguez, (1996), definen la satisfacción laboral como un conjunto de actitudes de la persona hacia el trabajo, estas actitudes están referidas en general hacia el trabajo o hacia aspectos específicos del mismo. En ese orden de ideas Gibson, Ivancevich y Donnelly, (2001), citado en Martínez, (2014), nos dicen que la satisfacción laboral es una actitud que las personas tienen hacia su trabajo, teniendo un componente cognitivo, afectivo y conductual, frente a la labor que realiza.

En esa misma línea Lawler, (1973), considera que la satisfacción laboral es la que surge de la relación entre las expectativas que

tiene el trabajador y lo que recibe como recompensas por su trabajo. Esta hipótesis se sustenta en que se produce la satisfacción si la persona recibe una recompensa superior o igual a la que considera justa. Pero esta recompensa no siempre será monetaria, pues existen otras formas de compensar, tales como felicitaciones, ascensos, entre otros. Si esta relación se da inversamente, se experimentará insatisfacción.

Por su parte Herzberg, (1987), citado en Ucrós, Sánchez y Cardeño, (2015), nos dice que en la satisfacción laboral se dan factores de motivación tanto intrínsecos como extrínsecos que están relacionados con el trabajo, como reconocimientos y logros recibidos por su desempeño, y así también la responsabilidad en el trabajo, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, como el salario. Finalmente, Muñoz, (1990), define a la satisfacción laboral "como el sentimiento positivo que un sujeto experimenta al realizar el trabajo que le agrada, en un entorno donde está a gusto, dentro de la organización atractiva para él y por el que recibe compensaciones psicológicas, sociales y económicas de acuerdo con sus expectativas".

2.2.1.2. Importancia de la satisfacción laboral

Muchos autores consideran a la satisfacción laboral como un factor de suma importancia para las empresas, los recursos humanos y el rendimiento del trabajador. Esta afirmación se ve confirmada por Cavalcante, (2004), de acuerdo con Robbins, (2009), cuando dice que a través del tiempo se ha percibido de diferente forma la satisfacción laboral. Hoy en día, es frecuente escuchar que los trabajadores son el activo más importante y valioso de una empresa, considerado por encima de los recursos financieros y materiales.

En una época de rápido incremento del conocimiento, y de tecnología avanzada los trabajadores, gracias a su preparación, y capacidades desarrolladas son los artífices para concretar el plan de trabajo de una organización, conocen los objetivos, se identifican con la visión y misión y llevan a cabo todas las acciones necesarias por sacar adelante el proyecto de la misma. (Días, 2015).

Para poder lograr este compromiso con el apoyo de los trabajadores, la empresa tiene que esforzarse también por fomentar en ellos una buena disposición. A respecto la teoría bifactorial de Herzberg, (1966), considera dos tipos de factores relacionados con la satisfacción laboral: los factores higiénicos, que, al ser básicos, no dan motivación, y de no existir, causan insatisfacción, de existir, simplemente denotan un estado neutro en la persona. Por otra parte, los factores motivacionales, que dan la satisfacción en caso de existir. Si no sucede, el estado del trabajador también sería neutro. Para el primer caso puede ser el salario o las condiciones laborales, y para el caso segundo el grado de responsabilidad que tiene el trabajador y el reconocimiento Herzberg aclara que lo contrario a satisfacción no es insatisfacción sino “ausencia de satisfacción”.

Días, (2015), tomando en cuenta esta teoría, nos dice que, si se cubren los factores higiénicos, la satisfacción laboral nace como producto de la existencia de los factores motivacionales, los mismos que promueven una actitud positiva ante el trabajo, la adhesión a los objetivos, el compromiso, la optimización, y el cuidado de los recursos, el buen desempeño laboral, adaptación a los cambios, menor rotación, la empatía con otros beneficios, ya que el trabajador estará a gusto y, en vez de querer conseguir

otro empleo, da lo mejor de sí, y no solo por quedarse, sino porque se identifica con la organización**.**

2.2.1.3. Teorías principales sobre satisfacción laboral

A partir de la Teoría Bifactorial se inician otras teorías relacionadas a satisfacción laboral. Se presenta a continuación aquellas que se relacionan más a nuestra investigación.

- **Teoría Bifactorial de Herzberg**

En 1959, Herzberg realizó un estudio cuyo objetivo era identificar las situaciones en que los empleados se encontraban satisfechos e insatisfechos con respecto a la labor que realizaban. (Díaz y Quijada, 2005). En esta teoría las respuestas se clasifican en necesidades higiénicas (externas) y necesidades de motivación (internas); las primeras, referidas a factores supeditadas al sujeto dentro del contexto laboral, como, salario, reglamento interno, relación jefe-empleado y clima organizacional, es decir todas las acciones que se promueven en la institución laboral para brindar bienestar y comodidad al trabajador; la segunda, está referida a los factores internos del trabajador, tales como: funciones que tiene el trabajador en la institución de trabajo, posibilidad de ascenso de puesto y desarrollo de habilidades y destrezas, es decir, aquellos factores que están relacionados con la autorrealización, expectativas personales y metas profesionales. (Atalaya, 1999).

Caballero, (2012), manifiesta que los trabajadores generalmente asocian aspectos negativos a factores relacionados a

necesidades externas; en tanto que las necesidades internas generaban respuestas positivas en el trabajador. Este estudio establece que las necesidades motivacionales son las que generan satisfacción laboral, puesto que va en virtud de las expectativas internas y personales que tiene el trabajador; en contraposición de las necesidades higiénicas, que no determinan la satisfacción en el trabajador, pues están en función de lo implementado por la institución laboral para su bienestar.

- **Teoría de la discrepancia de Locke**

Locke, (1969). Fundamenta su teoría de la satisfacción laboral desde dos componentes: las necesidades del empleado o condiciones propias del sujeto y valores laborales o elementos que va adquiriendo el sujeto en la interacción con su contexto laboral. Existe satisfacción laboral si el empleado puede cubrir sus necesidades mediante los valores laborales, los que adquiere la persona interactuando en facetas que se dan en el contexto laboral, tales como promoción de cargo, reconocimiento laboral, sueldo, entre otros.

- **Teoría del grupo de referencia social**

Teoría desarrollada por Merton, (1968), la misma que se determina por el contexto social del individuo, el que será su marco de referencia al evaluar los factores, el contexto laboral y las tareas que realiza. Difiere de la teoría anterior, porque la satisfacción laboral va en función de cómo los elementos propios del trabajo armonizan con las expectativas, deseos, preferencias y gustos del grupo de personas, seleccionadas en base a ciertos criterios similares a él, tales como nivel socioeconómico lugar de procedencia, y lugares a los que frecuenta; pero además, el grupo social

seleccionado tendrá que poseer características que el sujeto no tiene pero aspira a tener; siendo que a partir de ello el trabajador considerará dicho grupo social como confiables, expertos y guías referenciales. (Merton, 1968).

- **Teoría de eventos situacionales**

Esta teoría fue desarrollada por Quarstein, McAfee y Glassman, (1992), con el objetivo de determinar que situaciones promovían la satisfacción laboral. Después de varios estudios determinaron que, mayormente estas dependían de ciertas situaciones específicas. Esta teoría consta de dos elementos: características situacionales, determinadas por la previa evaluación que el sujeto realiza antes de hacer el trabajo; y eventos situacionales, que se dan a partir de la vivencia laboral. Por lo tanto, la satisfacción laboral se manifestará mediante la reacción positiva o negativa que presente el sujeto ante eventos fortuitos, imprevistos o casuales que se dan en la institución laboral.

2.2.1.4. La satisfacción laboral en el campo educativo

La satisfacción laboral, en un principio fue enfocado desde el aspecto empresarial; sin embargo, es a partir de los años 80 que comienza a tomarse en cuenta en otros sectores, como es el caso de la educación por la competitividad en la que se encuentran supeditadas las escuelas en un mundo globalizado. Se van integrando en este campo los términos empresariales como gestión del conocimiento y capital humano. Es así que va surgiendo el interés por el desarrollo profesional aspirando la atención a las motivaciones y necesidades que requieren los maestros por su

protagonismo en la actuación pedagógica emergiendo así el constructo de satisfacción laboral docente. (Evans, 1998).

2.2.1.5. Satisfacción laboral docente

La satisfacción laboral del docente posee un peso de gran envergadura: “La docencia es una de las profesiones más importantes en la sociedad ya que es la única carrera que concentra su atención y energía en los recursos más preciosos: las niñas y niños. (Ventura, 2012).

Autores como Nias, (1981,1984), Galloway, Boswell, Boswell, Panckhurst y Green, (1985) y Farrugia, (1986), definen la satisfacción laboral docente como el proceso donde las necesidades tanto personales como sociales, así como los deseos y las expectativas del docente se van cubriendo al momento de enseñar.

Posteriormente otros autores como Cantón, (2016), Padrón, (1994), y Tejero y Fernández, (2009), definen a la satisfacción laboral, enfocadas al constructo docente, como el individuo que está comprometido con su vocación de servir como guía para lograr aprendizajes, considerando que la satisfacción laboral docente no solo está basada en aspectos personales, salud, y estabilidad emocional, también tienen que ver con las razones por las que eligió ser docente.

Evans, (1998), define la satisfacción laboral docente, como aquellos momentos gratificantes que experimenta el docente cuando enseña. Así mismo reconoce 5 etapas o fases para lograr la satisfacción laboral docente tales como: condiciones laborales, clima favorable positivo,

nuevos retos, actividades laborales, armonía entre vida personal y vida profesional.

Cofer, (1992), citado en Morillo, (2006) y Torres, (2010), al aplicar la Teoría Bifactorial de Herzberg en el campo educativo identifican que las necesidades higiénicas, son las que generan más satisfacción, refutando la hipótesis de Herzberg.

Son muchos los factores por los que un docente se siente satisfecho con su labor y que promueven su satisfacción laboral, así tenemos el reconocimiento laboral, la supervisión docente, la promoción de liderazgo, las relaciones con otros miembros de la comunidad educativa, e incentivos laborales.

2.2.1.6. Factores involucrados en la satisfacción laboral

Johns, citado en Rodríguez, Núñez y Cáceres, (2010), considera que en la satisfacción laboral los beneficios, el reconocimiento, las condiciones de trabajo, los compañeros de trabajo, la supervisión, y las políticas de la organización son parámetros que miden la satisfacción laboral. Más tarde en Perú, Palma, (1999) considera factores en base a una escala valida conocida como (SL-SPC), Satisfacción Laboral de Sonia Palma. Palma considera 7 factores: condiciones Físicas y/o Materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.

En el ámbito educativo, Marchesi citado por Rodríguez et al, (2010), también menciona factores que tienen influencia en la satisfacción laboral del docente tales como: formación, incentivos económicos, promoción

profesional y reconocimiento social, sumado a la vocación del docente los mismos que inciden en el desarrollo vivencial y profesional como en la enseñanza de calidad.

Por su parte Barraza y Ortega, considera variables, (categorías o dimensiones) señalando las siguientes: relaciones Interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, consejo directivo y jefe inmediato superior, participación, factores organizacionales y ambiente físico.

2.2.1.7. Dimensiones de satisfacción laboral

Para la presente investigación se considera como dimensiones de la satisfacción laboral la clasificación de Barraza y Ortega, (2009), las mismas que a continuación se describen:

- **Relaciones interpersonales**, referida a la socialización de los docentes con sus compañeros y el entorno educativo, en contextos y situaciones. El docente está en permanente contacto con personas e interacciones que le demandan habilidades tanto comunicativas como sociales además de una gran empatía.
- **Desempeño Profesional,** esta dimensión está referida a las funciones laborales del profesional que a su vez le proporciona satisfacción. Está relacionado con la forma en que el hombre se realiza. La labor del docente no es ajena a esta realidad, las reformas en la educación la evolución en las concepciones científicas, y la innovación en las prácticas educativas, son las que dan cuenta de ello.

- **Condiciones Laborales, e**sta dimensión se refiere a los aspectos propios del trabajo que influyen de forma positiva o negativa en las personas. Hay diversos tipos de condiciones laborales en relación al entorno laboral, como la seguridad, la inversión en la capacitación la supervisión de los docentes, entre otros. Delgado, (2011), relaciona las condiciones laborales principalmente con el ambiente físico.

- **Valoración del trabajo desarrollado,** Esta valoración está tiene implicancias subjetivas por parte de quienes la realizan. En el caso del docente esta dimensión está dada por el reconocimiento de su gran valor para la institución educativa o a la sociedad.

- **Consejo Directivo y jefe inmediato superior.** Esta dimensión refiere a la satisfacción de la relación entre el directivo y los docentes. Un estilo participativo, democrático, con las personas brinda mayor satisfacción que un estilo autoritario y orientado a tareas Los trabajadores reconocen la importancia y la forma de ser del jefe, lo cual comporta mucha subjetividad. (Weinert, 1985).

- **Participación,** es una de las dimensiones que requiere la intervención de los docentes en los asuntos laborales cumpliendo un importante papel cuando se mide la satisfacción en ellos.

- **Factores Organizacionales** Esta dimensión hace referencia a la organización interna de la institución. (Barraza y Ortega, 2009).

- **Ambiente Físico,** es la última dimensión e implica aspectos característicos del entorno del lugar donde se trabaja. Comprende el espacio físico, la ventilación y la iluminación. (Barraza y Ortega, 2009).

2.2.2. Fundamento teórico de la variable Educación a distancia

2.2.2.1. Educación a distancia- Definición

En sus inicios la educación a distancia se vinculó al "aprendizaje independiente" "autoestudio", así como a la educación de adultos. Garrison, (2009). "La educación a distancia viene a ser un diálogo didáctico de mediación entre docentes de una institución y los estudiantes quienes ubicados en espacios diferentes al de los docentes, aprenden de manera independiente o en forma grupal. Esta forma de aprender se hace posible gracias a las tecnologías como Internet, que antes no existían en la educación a distancia". (García, 2001).

Para efectos de la presente investigación, se considera la siguiente definición de García, (1994), al respecto afirma que la educación a distancia es una forma de enseñanza- aprendizaje que está sustentada en un sistema tecnológico de comunicación multidireccional, basado en la interacción estudiante -material, estudiante- profesor y estudiantes entre sí. Utiliza la acción conjunta de varios recursos didácticos, la tutoría y la organización que promueve el aprendizaje flexible e independiente.

2.2.2.2. Características de la educación a distancia

La Educación a distancia presenta las siguientes características: (Minedu, 2020).

a. Separación física en el espacio entre el docente y el participante.

b. Estudio independiente donde el estudiante autorregula y controla su estudio, tiempo y espacio, regula su autonomía, estudiando con el apoyo de materiales didácticos que fueron preparados previamente.

c. Comunicación e interacción bidireccional entre profesor y estudiante, con el soporte de medios y materiales. A través de los materiales educativos el maestro actúa mediante una comunicación dialógica.

d. Los recursos educativos que facilitan el aprendizaje autónomo en la enseñanza a distancia, son elementos fundamentales para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Sistema de acompañamiento.

e. Promoción de un aprendizaje flexible y que se efectúa a su propio ritmo.

2.2.2.3. Teorías de la educación a distancia

- **Pedagogía cognitiva conductista en la educación a distancia**

La teoría del aprendizaje conductual relacionada con las nociones de aprendizaje, definidas como nuevos comportamientos o cambios adquiridos como respuesta del sujeto a los estímulos. Fue afianzado en la educación a distancia en tiempos de limitaciones con la tecnología. El medio más utilizado fue las teleconferencias sin embargo su costo limitó su utilidad. Así también el servicio postal y la redistribución de mensajes aparte de ser muy lenta, también fue limitada.

Entre los principales representantes de estas teorías del comportamiento se reconoce a John Thordike, Edgard Watson, y B.F Skinner. Estas ideas se orientan a los diseños instruccionales y de

intervención como los de Keller Plan, la instrucción asistida por computadora y los sistemas de diseño instruccionales. (Anderson & Dron, 2011).

- **Pedagogía social constructivista de la educación a distancia**

Referida a la construcción del conocimiento, teoría desarrollada por Piaget y seguidores, Los modelos constructivistas más aplicados lo tenemos en Vygotsky y Dewey, agrupados en el constructivismo social. Se desarrolló juntamente con dos formas de comunicación tecnológicas. La teoría de Michael Moore sobre la distancia transaccional que destaca la interacción de forma flexible para renovar la estructura de la educación a distancia como los modelos presentados. (Anderson &, Dron, 2011).

La construcción social y el conocimiento socialmente valido, requieren de la posibilidad de la educación a distancia como actividad social. El aprendizaje no solo se halla en las mentes de las personas sino también en contextos y relaciones. En un sistema socio-constructivista el maestro es un guía más que un instructor asumiendo el rol de formar las actividades de aprendizaje y diseñar su orden. (Greenhow, Robelia, Hughes, 2009).

- **Pedagogía conectivista de la educación a distancia**

Conocida como la tercera generación de pedagogía en educación a distancia. Esta pedagogía considera el aprendizaje como el proceso de construcción de redes de información, de contactos y recursos aplicados a problemas reales. (Siemens, 2005).

Este aprendizaje está centrado en la construcción y mantenimiento de la conectividad de la red al día, y flexible de aplicarse a problemas ya existentes y aquellos emergentes.

El conectivismo considera que la información es variada y abundante donde el rol del estudiante no es de memorizar ni entenderlo todo, pero sí de ser capaces de descubrir y poner en práctica el conocimiento en diversos escenarios cuando quiera y sea necesario. A través de las generaciones de aprendizaje a distancia, el papel de la tecnología ha sido relevante para determinar las pedagogías potenciales a ser empleadas. (Falcón, 2013).

2.2.2.4. Rol del docente mediador en la educación a distancia

Minedu, (2020). La mediación es un proceso complejo muy necesario de desarrollar si queremos realmente que nuestros estudiantes logren los aprendizajes esperados. Por otra parte, es razonable suponer que la mediación pedagógica puede realizarse a través de entornos virtuales, para lo cual el maestro hace uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para cumplir su rol como tutor virtual. (Minedu, 2020).

Para favorecer el aprendizaje autónomo, el docente tiene que realizar una mediación pertinente partiendo de los saberes previos de los estudiantes, y a la vez fomentar el trabajo individual, sin quitar importancia al aprendizaje con otros, para promover el trabajo colaborativo. Asi también el docente gestionara los recursos de aprendizaje haciendo uso

de herramientas y estrategias, a través de acciones vinculadas a la mediación. (Bonilla, 2012).

El docente como mediador en la enseñanza no presencial realiza las siguientes acciones:

- Promueve la interacción de los alumnos a través de medios tecnológicos.
- Motiva y proporciona experiencias de aprendizaje mediante actividades virtuales.
- Diseña actividades de aprendizaje para promover la reflexión y participación colaborativa.
- Fomenta la discusión, planteamiento de problemas, el pensamiento crítico, y soluciones, haciendo uso de medios tecnológicos.
- Hace uso pertinente de los recursos tecnológicos acompañando al alumno al desarrollo de su aprendizaje.
- Genera una red de comunicación entre profesor/alumno y entre los alumnos.
- Proporciona retroalimentación acorde a las necesidades de los alumnos haciendo uso de los medios tecnológicos pertinentes.

2.2.2.5. El trabajo remoto en el servicio educativo no presencial

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, a consecuencia del brote del COVID-19 se declara el Estado de Emergencia Nacional por 15 días y con ello el aislamiento social obligatorio, de allí se han venido dando una serie de normas y directivas como las referidas a la aplicación del trabajo remoto, mientras se extienda la emergencia sanitaria

por el COVID-19, es por ello que el Ministerio de Educación estableció orientaciones, pertinentes para que las instituciones educativas sean públicas o privadas, en todos sus niveles y modalidades presten el servicio educativo haciendo uso de mecanismos no presenciales es decir a distancia o trabajo remoto. Con la R.V N° 088-2020-MINEDU se aprueba la Norma Técnica donde se dispone el trabajo remoto de los docentes para asegurar el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones educativas públicas y privadas. Surge entonces la necesidad elaborar y aprobar un documento normativo denominado sobre Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que incluye precisiones sobre dicho trabajo para garantizar su cumplimiento. Posteriormente la Norma Técnica sobre el trabajo Remoto aprobada con RV N° 088-2020-MINEDU.es derogada y reemplazada por el documento normativo denominado "Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19" aprobada con la RVM N° 097-2020-MINEDU.

La norma precisa lo siguiente:

En cuanto al servicio no presencial:

- El trabajo remoto en el servicio no presencial , se desarrolla de acuerdo al Currículo Nacional de Educación Básica -CNEB, según el servicio que implementa cada IE, y haciendo uso de los materiales educativos distribuidos por el Minedu el presente año 2020 ajustándose a los materiales interactivos presentados en la plataforma virtual u otros medios de comunicación como la radio y TV. , que el Minedu ha implementado en

coordinación con las UGEL y DRE, en el marco de la estrategia “Aprendo en casa” y otras que pudiera implementar el Minedu.

- La interacción profesor/estudiante se dará con la coordinación y la participación de los padres de familia o apoderados de los estudiantes.
- El trabajo remoto considerará las orientaciones brindadas por el Minedu al docente director y PPFF, de acuerdo con el acceso a medios virtuales, radio o televisión.

2.2.2.6. Orientaciones para la comunicación de los profesores con los estudiantes y PP.FF. en el contexto del aislamiento social

-Los docentes establecen la comunicación con las familias teniendo en cuenta por lo menos dos escenarios:

a. Escenarios con conectividad: Si las familias cuentan con acceso a Internet, TV y radio. Además, la comunicación puede darse también a través de correos electrónicos, mensajería (WhatsApp), redes sociales y demás comunicación en línea.

b. Escenarios sin conectividad: Los padres de familia que no cuentan con acceso a Internet, pero si acceden a TV y radio. La comunicación podrá ser en este caso por mensajes de texto del celular a de acuerdo a la temática que se transmite en a través de radio y TV.

-El docente debe mantener una comunicación permanente con los PPFF o apoderados, para que se involucren activamente definir los horarios y los medios de aprendizaje en su hogar.

-El docente definirá acuerdos mínimos para la comunicación con los alumnos a mediante los medios que dispone la familia.

-Para el docente no será posible atender a toda hora y a todos los apoderados y/o estudiantes por lo que se deberán establecer horarios flexibles y oportunos para el estudiante, así como los momentos y tareas posibles a realizar.

-El docente podrá crear grupos de trabajo con los estudiantes y PPFF. como WhatsApp, enviarse mensajes de texto (SMS) para dar orientaciones para el trabajo y recibir las inquietudes de los estudiantes.

2.2.2.7. Orientaciones para organizar la enseñanza aprendizaje a distancia a través de la estrategia aprendo en casa

El principal instrumento para el trabajo remoto con los estudiantes lo constituye la estrategia “Aprendo en casa”, implementada por el Ministerio de Educación por la emergencia sanitaria por el COVID-19 para garantizar la continuidad de la enseñanza. La estrategia se encuentra en formato digital en la plataforma “Aprendo en casa” también se presentan en sesiones de clase en señal abierta de TV y radio.

Conocer la estrategia “Aprendo en casa”. ofrece una variedad de experiencias de aprendizaje, materiales y recursos educativos enfocados a promover los aprendizajes de los estudiantes a nivel nacional. La maestra debe ingresar a la plataforma “Aprendo en casa” (www.aprendoencasa.pe) empoderarse de los conocimientos y revisar su contenido. Así también estará atenta a la publicación de las actividades en

TV y radio.

Las orientaciones para las docentes de acuerdo con la normativa son las siguientes:

- A través de la comunicación con los estudiantes y sus familias, realizara un diagnóstico general de la condición social, sus características y demandas del contexto en que aprenden, para acompañar su proceso de aprendizaje ofreciendo orientaciones y recomendaciones pertinentes a sus contextos.
- Revisar y familiarizarse con las guías de actividades de la plataforma de educación inicial y las áreas curriculares seleccionadas.
- Orientar a las familias para que conozcan y se familiaricen con los recursos y materiales disponibles en la plataforma digital "Aprendo en casa", y con los horarios de programación en TV y radio. Esto permitirá acompañar la estrategia y las actividades que los estudiantes desarrollen.
- Definir el tipo de comunicación con los estudiantes y sus padres de acuerdo con el escenario de conectividad optando por las formas más pertinentes de comunicación y el propósito comunicativo interactuando en tiempo real, empleando aplicativos con mensajes como WhatsApp o el Zoom, Skype entre otros, inclusive podrá comunicarse a través de videos.
- Podrá compartir información, trabajos o recursos para que los estudiantes revisen en otro momento, utilizando para ello el correo electrónico u otros en línea que tengan acceso.
- Comunicarse con sus estudiantes y sus PPFF para indagar sobre las actividades de la plataforma virtual que logro desarrollar, y si es necesario enfatizar la temática tratada, o en su defecto si trabajaran las fichas

propuestas en la plataforma.

- Averiguar los avances y dificultades, y según sea necesario podrá realizar justes sobre el tipo de actividades que realizan. Así podría ser que alguna de las actividades no esté relacionada a los saberes previos de los estudiantes, siendo necesario que el docente pueda replantear la actividad de acuerdo con las características y requerimiento de los estudiantes. En cuanto a la organización del tiempo, también es probable que en los hogares el tiempo establecido no sea el requerido para desarrollar las actividades, por lo tanto, se tendrá que orientar a las familias para aprovechar muy bien el tiempo.
- Establecer el tiempo que demandará a los estudiantes el desarrollo de las fichas, para organizarlo semanalmente de tal forma que se pueda establecer días/horas de comunicación virtual con los estudiantes. De ser necesario, en función a la dificultad que presentan, ofrece orientaciones o pautas por escrito que acompañen las fichas que se espera que sean trabajadas en casa.
- Recordar a sus estudiantes guardar los productos de la semana, para que sirva de evidencia de lo aprendido. Si fuera posible, se pueden enviar al docente los productos realizados por el estudiante, como fotos, videos, etc. o en su defecto guardarlos para cuando en caso se reinicien las clases presenciales, colocándolos en su portafolio pudiéndose brindar retroalimentación al estudiante de lo que logró y que aún no logró. Así mismo los productos revisados no serán usados con fines calificativos.

2.2.2.8. Dimensiones de la educación a distancia

La función pedagógica del docente se organiza en cuatro dimensiones: planificador y organizador, seguimiento del nivel de actividad, facilitador y dinamizador del aprendizaje y evaluación de las actividades. (Belloch, 2013).

- **Planificador y organizador**

Así como en el aprendizaje presencial es importante, así también lo es la planificación previa en forma no presencial. Por ello, el docente necesita hacer un análisis especifico de las actividades y el tiempo que requiere para su ejecución. Así mismo, debe considerar los ritmos distintos, así como los estilos de aprendizaje de los alumnos.

- **Seguimiento del nivel de actividad (sea grupal o individual)**

Generalmente el problema más grande que sucede en la enseñanza no presencial es que algunos de los estudiantes abandonan las clases, ello debido a diversas causas como: dificultad para comprender los contenidos, falta de tiempo, falta de motivación, otras causas personales. Por ello el maestro tiene que poner todos sus esfuerzos para hacer el seguimiento, a nivel personal, y de grupo poniéndose en contacto con los estudiantes para intentar detectar las dificultades o problemas que se van suscitando y de alguna manera realizar las acciones pertinentes para dar solución oportuna.

- **Facilitador y dinamizador del aprendizaje**

Esta es la acción fundamental del docente. Sin embargo, la interacción docente/estudiante, no es igual en el aprendizaje no presencial

por ello el docente tienen que esforzarse por ser un ente de apoyo, un mediador, para que el alumno en cooperación con sus compañeros de grupo, desarrollen el proceso de aprendizaje que le permita interiorizar los contenidos y adquirir las destrezas necesarias para lograr los objetivos. Para que esta función se logre con éxito el docente deberá:

- Responder con rapidez a los mensajes de los estudiantes. Pues ello fomenta la motivación del alumno y su implicación en el curso.
- Usar un lenguaje familiar comprensible y amable en las al interactuar con los estudiantes.
- Solicitar comentarios o sus aclaraciones cuando el mensaje del estudiante no sea comprensible.
- Preguntar como una forma de reflexión y de profundizar los conceptos.
- Dar información complementaria al estudiante en caso sea necesario para permitirle profundizar en la temática. Puede ser un libro, documento electrónico, video, entre otros.

➢ **Evaluación de las actividades**

Así como en la evaluación presencial, en la enseñanza no presencial la evaluación de las actividades tiene que ser pertinente oportuna para el estudiante. En este escenario el maestro en su papel de mediador pedagógico tiene que gestionar, monitorear y evaluar el aprendizaje a través de una evaluación formativa, monitoreando y revisando en forma permanente las producciones de los estudiantes, haciendo retroalimentación oportuna de los resultados en los plazos previstos.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Satisfacción laboral**

  Muñoz, (1990), la satisfacción laboral es “el sentimiento positivo que un sujeto experimenta al realizar el trabajo que le agrada, en un entorno donde está a gusto, dentro de la organización atractiva para él y por el que recibe compensaciones psicológicas, sociales y económicas de acuerdo con sus expectativas”.

- **Satisfacción laboral docente.**

  Nias, (1981,1984), Galloway, Boswell, Boswell, Panckhurst y Green, (1985) y Farrugia, (1986), definen la satisfacción laboral docente como el proceso donde las necesidades tanto personales como sociales, así como los deseos y las expectativas del docente se van cubriendo al momento de enseñar.

- **Educación a distancia**

  García, (1994), al respecto afirma que la educación a distancia es una forma de enseñanza- aprendizaje que está sustentada en un sistema tecnológico de comunicación multidireccional, basado en la interacción estudiante -material, estudiante- profesor y estudiantes entre sí. Utiliza la acción conjunta de varios recursos didácticos, la tutoría y la organización que promueve el aprendizaje flexible e independiente

- **Trabajo remoto**

  Minedu, (2020), define en la RVM N° 097, que el trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada y flexible con la presencia física del profesor en su domicilio o lugar de aislamiento

domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo de comunicación o telecomunicación que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo.

- **Estrategia Aprendo en casa**

Minedu, (2020), define en la RVM N° 097 a la estrategia Aprendo en Casa como el conjunto de experiencias de aprendizaje, recursos y materiales educativos que orientan los aprendizajes de los estudiantes a nivel nacional. Son diversos para atender las necesidades de los estudiantes en cada nivel educativo constituyendo el instrumento principal e inmediato para trabajar con los estudiantes. Está en formato digital en la plataforma del Ministerio de Educación “Aprendo en casa” desarrollándose también como sesiones de clase en la programación por señal abierta de TV y radio.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es básica no experimental.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó el diseño descriptivo correlacional. Al respecto Hernández (2014) nos dicen que el interés de este diseño es la relación entre variables, sea correlación o bien, relación causal. Este diseño se utiliza cuando el propósito de la investigación es recolectar datos y describir la relación entre ambos.

Su esquema es el siguiente: M = Ox -- R-- Oy

Donde M: significa la muestra conformada las docentes de la IEI N° 424 “Jesús María”.

Ox: Variable: satisfacción laboral.

r: Relación que existe entre las variables de satisfacción laboral y educación a distancia.

Oy: Variable: educación a distancia.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Dado que la población es menor a 50, se trabajó con una muestra poblacional conformada por 18 docentes de la IEI N° 424 Jesús María del distrito de Manantay. El tipo de muestreo es No probabilístico.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnica

Como técnica se utilizó la encuesta.

3.4.2. Instrumentos

Como instrumento, se utilizó dos cuestionarios, como parte del proceso de recolección de datos, considerando que el instrumento de medición tiene un papel central; sin él, no existen observaciones clasificadas. (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

El primer cuestionario sobre Satisfacción laboral tomado del autor Barraza y Ortega, (2009), en función de 8 dimensiones, el mismo que fue adaptado en su estructura e ítems. Al respecto Hernández, (2014), considera que hay dos opciones al utilizar un instrumento de medición, esto es que se puede elegir un instrumento ya aplicado y disponible, el cual se puede adaptar a los requerimientos de la investigación, o también construir un nuevo instrumento de medición acorde con la técnica apropiada.

El segundo cuestionario sobre educación a distancia es de elaboración propia, en su elaboración se tomó en cuenta la propuesta teórica de Belloch, (2013), sobre la función pedagógica del docente en la educación a distancia y de acuerdo con las 4 dimensiones, en función de los cuales se estructuraron los ítems.

Los cuestionarios fueron sometidos a juicio de expertos para darle validación, en cuanto a la confiabilidad, se aplicó la prueba piloto a un grupo de 8 docentes cuyos resultados se calcularon con el coeficiente Alfa de Cronbach que fue de 0,901 para el cuestionario de satisfacción laboral y

0,778 para el cuestionario de educación a distancia, siendo en ambos casos confiable.

3.5. PROCESAMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Luego de haber aplicado los cuestionarios, se procesaron los resultados. ingresándolos al programa SPSS 23 obteniendo los estadísticos respecto a la correlación de las variables, permitiendo el análisis e interpretación de la información.

Para el análisis de los datos se usó los programas informáticos como hojas de cálculo (MS - Excel) y IBM SPSS Statistics versión 25 seguidamente se realizó el análisis inferencial, mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov Shapiro-Wilk para precisar la normalidad de los datos, finalmente se aplicó la prueba estadística de asociación de Rho de Spearman para probar la hipótesis, y el grado de correlación entre las dos variables, satisfacción laboral y educación a distancia con sus respectivas dimensiones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. TABLAS ESTADÍSTICAS

Tabla 1. Variable 1 Satisfacción laboral

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Totalmente Insatisfecho	0	0,0
	Algo Insatisfecho	0	0,0
	Algo Satisfecho	2	11,11
	Satisfecho	11	61,1
	Totalmente Satisfecho	5	27,8
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: La tabla muestra que, el 27.8% de encuestados afirmaron que la Satisfacción Laboral fue totalmente satisfactoria; el 61.1% refirió que están satisfechos; el 11.11% respondieron que están algo satisfechos y ninguno precisó que se encuentra algo insatisfecho o totalmente insatisfecho.

Tabla 2. Dimensión Relaciones Interpersonales

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Totalmente Insatisfecho	0	0,0
	Algo Insatisfecho	0	0,0
	Algo Satisfecho	0	0,0
	Satisfecho	0	0,0
	Totalmente Satisfecho	18	100,0
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: La tabla muestra que, el 100.0% de encuestados afirmaron que la dimensión relaciones interpersonales fue totalmente satisfactoria.

Tabla 3. Dimensión Desempeño profesional

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Totalmente Insatisfecho	0	0,0
	Algo Insatisfecho	1	5,6
	Algo Satisfecho	5	27,8
	Satisfecho	8	44,4
	Totalmente Satisfecho	4	22,2
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: La tabla muestra que, el 22.2% de encuestados afirmaron que la dimensión desempeño profesional fue totalmente satisfactoria; el 44.4% refirió que están satisfechos; el 27.8% precisó que se encuentra algo satisfecho; el 5.6% precisó que se encuentra algo insatisfecho y ninguno afirmo que se encuentra totalmente insatisfecho.

Tabla 4. Dimensión Condiciones laborales

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Totalmente Insatisfecho	0	0,0
	Algo Insatisfecho	0	0,0
	Algo Satisfecho	8	44,4
	Satisfecho	7	38,9
	Totalmente Satisfecho	3	16,7
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: La tabla muestra que, el 16.7% de encuestados afirmaron que la dimensión condiciones laborales fue totalmente satisfactoria; el 38.9% refirió que están satisfechos; el 44.4% respondió que se encuentra algo satisfecho y ninguno precisó que se encuentra, algo insatisfecho o totalmente insatisfecho.

Tabla 5. Dimensión Valoración del trabajo

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Totalmente Insatisfecho	0	0,0
	Algo Insatisfecho	0	0,0
	Algo Satisfecho	0	0,0
	Satisfecho	13	72,2
	Totalmente Satisfecho	5	27,8
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: La tabla muestra que, el 27.8% de encuestados afirmaron que la dimensión valoración del trabajo fue totalmente satisfactoria; el 72.2% refirió que están satisfechos; y ninguno precisó que se encuentra, algo satisfecho, algo insatisfecho o totalmente insatisfecho.

Tabla 6. Dimensión Consejo Directivo

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Totalmente Insatisfecho	0	0,0
	Algo Insatisfecho	0	0,0
	Algo Satisfecho	2	11,1
	Satisfecho	8	44,4
	Totalmente Satisfecho	8	44,4
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: La tabla muestra que, el 44.4% de encuestados afirmaron que la dimensión consejo directivo fue totalmente satisfactoria; el 44.4% refirió que están satisfechos; el 11.1% respondió que se encuentra algo satisfecho y ninguno precisó que se encuentra, algo insatisfecho o totalmente insatisfecho.

Tabla 7. Dimensión Participación

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Totalmente Insatisfecho	0	0,0
	Algo Insatisfecho	0	0,0
	Algo Satisfecho	5	27,8
	Satisfecho	9	50,0
	Totalmente Satisfecho	4	22,2
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: La tabla muestra que, el 22.2% de encuestados afirmaron que la dimensión participación fue totalmente satisfactoria; el 50.0% refirió que están satisfechos; el 27.8% respondió que se encuentra algo satisfecho y ninguno precisó que se encuentra, algo insatisfecho o totalmente insatisfecho.

Tabla 8. Dimensión Factores Organizacionales

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Totalmente Insatisfecho	0	0,0
	Algo Insatisfecho	0	0,0
	Algo Satisfecho	6	33,3
	Satisfecho	6	33,3
	Totalmente Satisfecho	6	33,3
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: La tabla muestra que, el 33.3% de encuestados afirmaron que la dimensión factores organizacionales fue totalmente satisfactoria; el 33.3% refirió que están satisfechos; el 33.3% respondió que se encuentra algo satisfecho y ninguno precisó que se encuentra, algo insatisfecho o totalmente insatisfecho.

Tabla 9. Dimensión Ambiente Físico

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Totalmente Insatisfecho	0	0,0
	Algo Insatisfecho	2	11,1
	Algo Satisfecho	5	27,8
	Satisfecho	9	50,0
	Totalmente Satisfecho	2	11,1
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: La tabla muestra que, el 11.1% de encuestados afirmaron que la dimensión ambiente físico fue totalmente satisfactoria; el 50.0% refirió que están satisfechos; el 27.8% respondió que se encuentra algo satisfecho; el 11.1% respondió que se encuentra algo insatisfecho y ninguno precisó que se encuentra totalmente insatisfecho.

Tabla 10. Variable 2 Educación a Distancia

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	0	0,0
	Casi siempre	6	33,3
	Siempre	12	66,7
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: De la tabla se observa qué, del total de encuestados el 66,7% de docentes precisaron que siempre es oportuna la Educación a Distancia, el 33.3% indicaron que casi siempre; y ningún docente afirmó que puede ser a veces, casi nunca o nunca.

Tabla 11. Dimensión Planificador y Organizador

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	0	0,0
	Casi siempre	4	22,2
	Siempre	14	77,8
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: De la tabla se observa qué, del total de encuestados el 77.8% de docentes precisaron que siempre cumplen con la dimensión planificador y Organizador; el 22.2% indicaron que cumplen casi siempre; y ningún docente afirmó a veces, casi nunca o nunca.

Tabla 12. Dimensión Seguimiento del nivel de la actividad

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	0	0,0
	Casi siempre	13	72,2
	Siempre	5	27,8
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: De la tabla se observa qué, del total de encuestados el 27.8% de docentes precisaron que siempre cumplen con la Dimensión Seguimiento del nivel de la actividad; el 72.2% indicaron casi siempre; y ningún docente afirmó a veces, casi nunca o nunca.

Tabla 13. Dimensión Facilitador y dinamizador

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	0	0,0
	Casi siempre	2	11,1
	Siempre	16	88,9
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: De la tabla se observa qué, del total de encuestados el 88.9% de docentes precisaron que siempre cumplen con la dimensión facilitador y dinamizador; el 11.1% indicaron casi siempre; y ningún docente afirmó a veces, casi nunca o nunca.

Tabla 14. Dimensión Evaluación de las actividades

Estadísticos		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	0	0,0
	Casi siempre	5	27,8
	Siempre	13	72,2
	Total	18	100,0

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: De la tabla se observa qué, del total de encuestados el 72.2% de docentes precisaron que siempre cumplen con la dimensión evaluación de las actividades, el 27.8% indicaron casi siempre; y ningún docente afirmó a veces, casi nunca o nunca.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis nula: No existe una relación directa entre satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Hipótesis alterna: Existe una relación directa entre satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Tabla 15 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**	**Estadístico**	**gl**	**Sig.**
Satisfacción laboral	,328	18	,000	,775	18	,001
Educación a Distancia	,421	18	,000	,601	18	,000

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, se elige la prueba de Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, de esta se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

Aplicación de la prueba estadística

Tabla 16. Rho de Spearman de la hipótesis general

			Satisfacción laboral	Educación a Distancia
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,393
		Sig. (bilateral)	.	,107
		N	18	18
	Educación a Distancia	Coeficiente de correlación	-,393	1,000
		Sig. (bilateral)	,107	.
		N	18	18

Fuente: SPSS 25.0

Toma de decisión

Descripción: Tras la prueba de correlación, tenemos como resultado el valor de Rho= -0.393 y el p-valor= 0.107, lo cual establece que hay una correlación negativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe una relación directa entre satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Prueba de hipótesis especifica 1

Hipótesis nula: No existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020

Hipótesis alterna: Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Tabla 17. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			**Shapiro-Wilk**		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**	**Estadístico**	**gl**	**Sig.**
Satisfacción laboral	,328	18	,000	,775	18	,001
Planificador y Organizador	,476	18	,000	,520	18	,000

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, se eligió el de Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, con esto se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

Aplicación de la prueba estadística

Tabla 18. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 1

			Satisfacción laboral	Planificador y Organizador
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,535
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	18	18
	Planificador y Organizador	Coeficiente de correlación	-,535	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	18	18

Fuente: SPSS 25.0

Toma de decisión

Descripción: Tras la prueba de correlación, tenemos como resultado el valor de Rho= -0.535 y el p-valor= 0.022, lo cual establece que hay una correlación negativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, No existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Prueba de hipótesis especifica 2

Hipótesis nula: No existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de la actividad, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Hipótesis alterna: Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de la actividad, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Tabla 19. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**	**Estadístico**	**gl**	**Sig.**
Satisfacción laboral	,328	18	,000	,775	18	,001
Seguimiento del nivel de la actividad	,449	18	,000	,566	18	,000

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, se eligió el de Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, con esto se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

Aplicación de la prueba estadística

Tabla 20. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 2

			Satisfacción laboral	Seguimiento del nivel de la actividad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,565
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	18	18
	Seguimiento del nivel de la actividad	Coeficiente de correlación	-,565	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	18	18

Fuente: SPSS 25.0

Toma de decisión

Descripción: Tras la prueba de correlación, tenemos como resultado el valor de Rho=-0.565 y el p-valor= 0.014, lo cual establece que hay una correlación negativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de la actividad, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Prueba de hipótesis especifica 3

Hipótesis nula: No existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Hipótesis alterna: Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Tabla 21. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**	**Estadístico**	**gl**	**Sig.**
Satisfacción laboral	,328	18	,000	,775	18	,001
Facilitador y dinamizador	,523	18	,000	,373	18	,000

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, se eligió el de Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, con esto se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

Aplicación de la prueba estadística

Tabla 22. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 3

			Satisfacción laboral	Facilitador y dinamizador
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,629
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	18	18
	Facilitador y dinamizador	Coeficiente de correlación	,629	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	18	18

Fuente: SPSS 25.0

Toma de decisión

Descripción: Tras la prueba de correlación, tenemos como resultado el valor de Rho=0.629 y el p-valor= 0.005, lo cual establece que hay una correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna,

es decir, si existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Prueba de hipótesis especifica 4

Hipótesis nula: No existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de evaluación de las actividades, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Hipótesis alterna: Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de evaluación de las actividades, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Tabla 23. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			**Shapiro-Wilk**		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**	**Estadístico**	**gl**	**Sig.**
Satisfacción laboral	,328	18	,000	,775	18	,001
Evaluación de las actividades	,449	18	,000	,566	18	,000

Fuente: SPSS 25.0

Descripción: Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, se eligió el de Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, con esto se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

Aplicación de la prueba estadística

Tabla 24. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 4

			Satisfacción laboral	Evaluación de las actividades
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,234
		Sig. (bilateral)	.	,349
		N	18	18
	Evaluación de las actividades	Coeficiente de correlación	-,234	1,000
		Sig. (bilateral)	,349	.
		N	18	18

Fuente: SPSS 25.0

Toma de decisión

Descripción: Tras la prueba de correlación, tenemos como resultado el valor de Rho=-0.234y el p-valor= 0.349, lo cual establece que hay una correlación negativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de evaluación de las actividades, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

CAPÍTULO V

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis general (Ver tabla 16), se obtuvo un Rho de -0,393, que establece que hay una correlación negativa así mismo, un p-valor de 0,107 cuyo valor nos da la decisión final, por lo tanto, no existe una relación directa entre satisfacción laboral y Educación a Distancia en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

Esta decisión es corroboradas con los datos descriptivos obtenidos, respecto a la variable satisfacción laboral, donde el 27.8% de docentes se sienten totalmente satisfechas, el 61.1% satisfechas; y un 11.11% algo satisfechas (tabla 1), lo que evidencia que no todo el grupo de docentes está totalmente satisfecha con su trabajo, por otro lado respecto a la variable educación a distancia el 66,7% de docentes consideran que siempre tienen predisposición con su trabajo en esta ase a distancia, sin embrago el 33.3% manifiestan que es casi siempre, de lo que se deduce que aún no están del todo predispuestas a este trabajo. (tabla 10).

Estos resultados de alguna manera son el reflejo de las experiencias del desempeño profesional que desarrollan las maestras en este trabajo remoto donde no se sienten tan satisfechas ni muy motivadas con la estrategia Aprendo en Casa, y no por la implementación que la consideran muy buena sino por lo que hay niños que no participan de esta enseñanza de manera permanente, entonces esto frustra de alguna manera el trabajo. Así también respecto a las condiciones laborales, las horas de trabajo que

exceden al horario presencial, pues hay que atender a los padres de familia de acuerdo con su disponibilidad de tiempo, lo que hace que utilicemos el tiempo que es para la familia en esta labor, y en ocasiones crea malestar en la familia, y algún problema familiar o de salud que no es comprendido en algunos casos. A ello se suma la cantidad de documentos que envían para leer y analizar, las reuniones virtuales constantes, y las exigencias de llevar los cursos de Perueduca. Sin embargo, lo que se rescata es la valoración del trabajo remoto por parte de los padres de familia y niños.

Otra de las cosas que no satisfacen totalmente a las docentes, es la forma de acompañamiento y monitoreo, como el exceso de evidencias y documentos que se les exige sin considerar muchas veces que las maestras no tienen las condiciones necesarias como internet, celulares inteligentes, entre otros, lo que en ocasiones agobia a las maestras, e influye en desarrollarse tanto personal como profesionalmente, esto sumado a que a veces no se consideran las opiniones para la toma de decisiones, y una mejor organización del ambiente de trabajo, más armónico y democrático.

Estos resultados sobre la satisfacción laboral están en relación a lo que manifiesta Johns, (citado en Rodríguez, Núñez y Cáceres, 2010), cuando dice que los beneficios, el reconocimiento, las condiciones de trabajo, los compañeros de trabajo, la supervisión, y las políticas de la organización son parámetros que miden la satisfacción laboral. Así también Marchesi citado por Rodríguez et al, (2010), también menciona factores que tienen influencia en la satisfacción laboral del docente tales como: formación, incentivos económicos, promoción profesional y reconocimiento social, sumado a la vocación del docente los mismos que inciden en el desarrollo vivencial y profesional como en la enseñanza de calidad

Por otro lado, en cuanto a la educación a distancia, no contar siempre con internet, y teléfonos inteligentes, como a veces su falta de manejo y el limitado almacenamiento, que le permitan atender de manera adecuada su trabajo, causa en las docentes cierta frustración, así colapsan sus celulares, no pueden recibir ni enviar mensajes por WhatsApp, se les imposibilita entrar a reuniones por el Zoom. A esta situación se suma que las docentes, no siempre pueden hacer el seguimiento del nivel de actividad a los niños pues algunos padres de familia debido a su trabajo y el poco tiempo que dedican para sus hijos, impide que los niños participen frecuentemente de sus clases virtuales, pese a los esfuerzos que hacen por motivarlos a seguir, cumpliendo con su labor de facilitador y dinamizador.

Al respecto estos hallazgos se confirman con lo que menciona García, (1994), cuando afirma que la educación a distancia es una forma de enseñanza- aprendizaje que está sustentada en un sistema tecnológico de comunicación multidireccional, basado en la interacción estudiante -material, estudiante- profesor y estudiantes entre sí. Utiliza la acción conjunta de varios recursos didácticos, la tutoría y la organización que promueve el aprendizaje flexible e independiente.

Así mismo Greenhow, Robelia, Hughes, (2009), cuando dice que la construcción social y el conocimiento socialmente valido, requieren de la posibilidad de la educación a distancia como actividad social. El aprendizaje no solo se halla en las mentes de las personas sino también en contextos y relaciones. Así también Siemens, (2005), refiriéndose a la tercera generación de pedagogía en educación a distancia, que considera el

aprendizaje como el proceso de construcción de redes de información, de contactos y recursos aplicados a problemas reales.

Los resultados de la investigación también coinciden con lo que manifiesta Quiroz, (2017), en su estudio titulado *"Satisfacción laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior de Nuevo Chimbote, 2016" Universidad San Pedro- Chimbote-Perú".* En una de las conclusiones afirma que un 42.2%, de los maestros tienen una satisfacción laboral parcial, en tanto que el 59.8% manifiestan una alta insatisfacción con las políticas administrativas. Predomina un nivel regular de satisfacción laboral general en las y los docentes, y directivos sean nombrados y contratados; nuevos como antiguos.

Así mismo, estos resultados tienen relación con los hallazgos encontrados por Bastidas, (2016), en *su investigación titulada "Satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Públicas de zona urbana del distrito de Satipo–Junín* "Universidad Nacional del Centro del Perú –Huancayo, quien concluye que el maestro tiene niveles medios de satisfacción laboral. Esta aseveración se repite en cada factor excepto el factor de beneficios laborales en el que prima un nivel bajo y en el factor desarrollo personal prima un nivel alto.

Por otro lado estos resultados difieren con lo que manifiesta Santillán, (2016), en su tesis "*Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa Cristóbal Benque de Colcamar"* donde afirma que la satisfacción laboral de los docentes es satisfecho ya que la carga de trabajo está bien definida, se informan y capacitan para su trabajo, el 82%

están motivados a en desarrollar sus habilidades la mayoría de veces, el 74% de los docentes se identifican con los éxitos y fracasos de la I.E en un clima de compromiso institucional, sumado a la buena comunicación que en un 74% existe entre ellos y con los usuarios en un 63%. Las buenas relaciones permiten que se den las relaciones idóneas y la satisfacción laboral, personal y espiritualmente.

5.2. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis general, no existe una relación directa entre satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

2. De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis especifica 1, no existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

3. De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis especifica 2, no existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de la actividad, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

4. De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis especifica 3, si existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

5. De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis especifica 4, no existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de evaluación de las actividades, en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020.

5.3. SUGERENCIAS

1. A la Institución Educativa Inicial 424 Jesús María se sugiere realizar reuniones de trabajo colegiado para evaluar y autoevaluar el trabajo remoto de las docentes, así como las relaciones e interacciones, clima institucional, así como el nivel de satisfacción que tienen, para optimizar el trabajo.

2. A las docentes de la Institución Educativa Inicial 424 Jesús María, se les sugiere promover reuniones de trabajo colegiado por edades para debatir, consensuar y tomar decisiones respecto a temas de interés con el propósito de mejorar el seguimiento de las actividades de Aprendo en Casa para aquellos estudiantes que no participan de manera permanente.

3. A los estudiantes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales se sugiere continuar las investigaciones en el campo de la Educación a distancia con mayor profundidad, puesto que hoy se ha convertido en una alternativa en la educación en todos los niveles, por lo que los docentes tienen que empoderarse de todas las herramientas y tecnologías de comunicación, para mejorar su trabajo y por ende sentirse más satisfechos.

4. A la Universidad Nacional de Ucayali se sugiere incentivar a docentes y estudiantes en el desarrollo de investigaciones en el campo de la enseñanza a distancia con muestras mayores, sea a nivel regional, provincial o distrital, que permitan estandarizar instrumentos de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anderson T, & Dron J.(2011*) "Three Generations of Distance Education Pedagogy. International Review of Research in Open and Distance Learning" [revista en Internet]. 2011*

Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología,* 3 (5). Recuperado http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

Bastidas, V. (2016) "*Satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Públicas de zona urbana del distrito de Satipo–Junín*"Universidad Nacional del Centro del Perú -Huancayo http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4248/Bastidas%20Vila.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barraza, A. y Ortega, F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Revista electrónica Diálogos Educativos, Año 9, N° 17. Disponible en:http://www.umce.cl/~dialogos/n17_2009/barraza.swf. [Consulta: 1 de febrero de 2015].

Belloch, C. (2013). "*Las TICs en las diferentes modalidades de enseñanza/aprendizaje"*. https://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA2.pdf

Blum, M. & Naylor, J. (1988). "*Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales"*. México: Trillas.

Bonilla, M. *(2012). "Mediación de otros en el proceso de aprendizaje autónomo de los estudiantes"*

.

Bravo, M, Peiró, J. & Rodríguez, I. (1996). *"Satisfacción laboral". En* J. Peiró & F. Prieto (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo* (pp. 343-394). España: Ed. Síntesis S.A.

Caballero, K. (2012). "*El concepto de "satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza Becaria- Investigación"*, Recuperado http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/14984/1/rev61COL5.pdf

Cantón, I. (2016). *"La satisfacción laboral y profesional de los profesores". Revista Lasallista de Investigación,* 13 (1), 214-226. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019

Cavalcante, J. (2004). "*Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas".* Tesis doctoral programa de Doctor at qualitat y processos de innovación educativa. Bahía: Universidad Autónoma de Barcelona

Dias, E. (2015) "*Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú*" Universidad de Piura.

Díaz, Y. & Quijada, A. (2005). "*Relación entre satisfacción laboral y compromiso".* (Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana). Recuperado de http://148.206.53.84/tesiuami/uami12428.pdf

Delgado, M. (2011). "*Satisfacción Laboral de Docentes y Directivos de Escuelas Adventistas de Nivel Básico y Medio Superior de México".* Tesis de Doctorado. Nuevo León: Universidad de Montemorelos

Evans, L. (1998). "*Teacher morale, Job satisfaction and motivation".* California: SAGE Publications.

Falcon, M. (2013) "La educación a distancia y su relación con las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones" Universidad de Ciencias Médicas, Centro Provincial de Información, Cienfuegos, Cienfuegos, Cuba, CP: 55100

Farrugia, C. (1986). "*Career-Choice and Sources of Occupational Satisfaction and Frustration among Teachers in Malta". Comparative Education*, 22 (3), 221-231. Recuperado de http://www.jstor.org/stable/3099114

Galloway, D. Boswell, K. Boswell, C, Panckhurst, F. & Green, K. (1985). "*Sources of satisfaction and dissatisfaction for New Zealand primary school teachers". Educational Research*, 27 (1), 44-51. Recuperado de http://dx.doi.org/10.1080/0013188850270107

García A. (2001). "*Educación a distancia"*: De la teoría a la práctica. Barcelona, España: Ariel.

García A. (1994). "*Educación a distancia hoy".* Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia

García, A. (2017). *Educación a distancia y virtual: calidad, disrupción, aprendizajes adaptativo y móvil.* Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331453132001

Greenhow C, Robelia B, Hughes J. (2009) "*Learning, teaching, and scholarship in a digital age: Web 2.0 and classroom research*: What path should we take now?". Educational Researcher [revista en Internet]. http://edr.sagepub.com/content/38/4/246.full.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). "Metodología de la investigación".

Herzberg, F. (1966). "*Work and the Nature of Man*. Cleveland, Ohio: World Publishing"

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). "*La motivación para trabajar"*. New York: Wiley.

Huapaya, J.(2016) *"La educación virtual como modelo didáctico para mejorar la formación profesional de los estudiantes de ingeniería de sistemas de las universidades de la región norte del Perú "Universidad Privada Antenor Orrego*

Lawler, E. (1973). "*Motivation in Work Organization"*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing

Locke, E.(1976). "The nature and cause of Job satisfaction". En Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand MacNally

Locke, E. (1969)."What is Job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Perfomance",* 4, 309-336. Recuperado de http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507369900130

Martínez, R. (2014). "*Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013"*. (Tesis inédita de grado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Merton, R. (1968). "*Social Theory and social structure".* New York: The Free Press.

Ministerio de Educación (2020) "*La mediación y el uso pedagógico de herramientas y recursos en la educación a distancia"*

Ministerio de Educación RM N°097-2020-MINEDU: Documento normativo denominado "Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19

Morillo, I. (2006)*."* Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe *del Departamento. Sapiens" Revista Universitaria de Investigación*, 7 (1) ,43-57. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070104

Muñoz, A. (1990). "*Satisfacción e Insatisfacción en el Trabajo".* Tesis doctoral inédita. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología

Nias, J. (1981). "*Teacher Satisfaction and Dissatisfaction: Herzberg's 'two-factor"'* hypothesis revisited. *British Journal of Sociology of Education*, 2 (3), 235-246.

Recuperado de http://dx.doi.org/10.1080/0142569810020302

Nias, J. (1984). "*The definition and maintenance of self in primary teaching. British Journal of Sociology of Education"*, 5 (3), 267-280. Recuperado de http://dx.doi.org/10.1080/0142569840050304

Padrón, M. (1994). "*Satisfacción profesional del profesorado*". Tesis doctoral inédita. Santa Cruz de Tenerife: Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna

Palma, S. (1999)." *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana"*. Revista teoría e investigación en Psicología, IX (1), 27-34.

Quiroz, K. (2017) "Satisfacción laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior de Nuevo Chimbote, 2016" Universidad San Pedro- Chimbote-Perú http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4595/Tesis_56456.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quarstein, V. McAfee, R. & Glassman, M. (1992). "*The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction". Human Relations,* 42, 859-873. Recuperado de http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872679204500806

Robbins, S. (2009). "*Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications"* (13ª edición). México D.F.: Prentice Hall International Editions.

Rodríguez, D., Núñez, L. & Cáceres, A. (2010). "*Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente"*. Rev. In. Post., 25 (1), 63-80.

Rojas, I. (2017) *"Plataforma moodle y su influencia en la actitud hacia el aprendizaje virtual en estudiantes de la facultad de estudios a distancia* - Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia, 2015"

Siemens G*. (2005) "Connectivism: A learning theory for the digital age. Instructional Technology and Distance Education" [revista en Internet].* Available from : http://www.itdl.org/Journal/Jan_05/article01.htm

Santillán, J. (2016) "*Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa Cristóbal Benque de Colcamar"* http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16536?locale-attribute=en

Ucrós, M., Sánchez, J. & Cardeño, N. (2015). "*Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Guajira Colombia"*. RIAF, 8 (4), 107-116.

Tejero, C. & Fernández, M J. (2009). "*Medición de la satisfacción laboral en la*

dirección escolar. *Relieve: Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa,"* 15 (2), 1-19. Recuperado de www.redalyc.org/articulo.oa?id=91612906002

Torres, J. (2010). "*Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente". Contextos educativos,* 13 (1), 27-41. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3395356.pdf

Ventura, Z. (2012). "*Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo en cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL* ***7-***Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú".

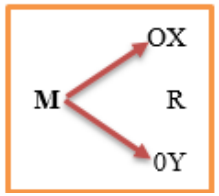
Weinert, B. (1985). "*Manual de Psicología de la Organización"****.*** Barcelona: Herder.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "Satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la Institución Educativa Inicial N° 424 Jesús María del distrito de Manantay-2020"
Autoras: Manhly Jhamima, Alvarez Acencio, Gloria Antonia Avellaneda Espinoza, Katherine Del Aguila Shapiama.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA DISEÑO	/TECNICAS-INSTRUMENTOS	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación entre satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020.	**HIPOTESIS GENERAL** Existe una relación directa entre satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020.	**VARIABLE 1** Satisfacción laboral **Dimensiones** **1**. Relaciones interpersonales 2. Desempeño profesional 3.Condiciones laborales 4. Valoración del trabajo 5. Consejo directivo 6.Participación 7. Factores organizacionales 8. Ambiente físico **VARIABLE 2** Educación a distancia **Dimensiones** 1.Planificador y organizador 2.Seguimiento del nivel de la actividad 3.Facilitador y dinamizador 4.Evaluación de las actividades	**Tipo de estudio** Descriptivo correlacional: porque describe la satisfacción laboral y su relación con la educación a distancia en las docentes de la IEI 424 Jesús María **Diseño Descriptivo** Correlacional 	**TECNICAS** 1. **De recolección de datos** –Encuesta **INSTRUMENTOS** - Cuestionario	**Muestra poblacional** 18 docentes de la IEI 424 Jesús María **Tipo de muestra:** **No probabilística**
PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cuál es la relación entre **satisfacción laboral** y la **función de planificador y organizador**, en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020? ¿Cuál es la relación entre **satisfacción laboral** y la **función de seguimiento del nivel de la actividad,** en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020? ¿Cuál es la relación entre **satisfacción laboral** y la **función de facilitador y dinamizador del aprendizaje,** en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020? ¿Cuál es la relación entre **satisfacción laboral** y la **función de evaluación de las actividades**, en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020?	**OBJETIVOS ESPECIFICOS** -Describir la relación entre **satisfacción laboral** y la **función de planificador y organizador**, en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020 -Describir la relación entre **satisfacción laboral** y la **función de seguimiento del nivel de la actividad**, en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020 Describir la relación entre **satisfacción laboral** y la **función de facilitador y dinamizador del aprendizaje,** en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020 Describir la relación entre **satisfacción laboral** y la **función de evaluación de las actividades**, en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020	**HIPOTESIS ESPECÍFICAS** Existe una relación directa entre **satisfacción laboral y la función de planificador y organizador**, en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020 Existe una relación directa entre **satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de la actividad**, en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020. Existe una relación directa entre **satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje, en docentes de la IEI Nº 424** Jesús María, 2020 Existe una relación directa entre **satisfacción laboral y la función de evaluación de las actividades**, en docentes de la IEI Nº 424 Jesús María, 2020.				

ANEXO 2

Operacionalizacion de variables

Título: "Satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la Institución Educativa Inicial Nº 424 Jesús María del distrito de Manantay-2020"
Autoras: Manhly Jhamima, Alvarez Acencio, Gloria Antonia Avellaneda Espinoza, Katherine Del Aguila Shapiama

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 **Satisfacción laboral**	Muñoz (1990) afirma que la satisfacción laboral es "un sentimiento positivo que la persona experimenta cuando realiza un trabajo que le agrada, en un contexto donde se siente a gusto, donde la organización resulta muy atractiva para el recibiendo compensaciones económicas, psicológicas, y sociales en función de sus expectativas".	Se evaluó la variable a través de un cuestionario adaptado de satisfacción laboral teniendo en cuenta las dimensiones que propone. Barraza y Ortega (2009)	**RELACIONES INTERPERSONALES**	**Comunidad educativa**	**1**.¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con mis colegas de trabajo?	Ordinal
					2.¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con la directora?	
					3.¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con los estudiantes de la institución?	
					4.¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con los PPFF? de la institución?	
			DESEMPEÑO PROFESIONAL	**Funciones y tareas en el trabajo remoto**	**5**.¿Qué tan satisfecho estoy con las actividades docentes que desempeño a través del trabajo remoto?	
					6. ¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo remoto?	
					7.¿Qué tan satisfecho estoy con la plataforma de Aprendo en Casa y su implementación con las actividades para el trabajo con los niños?	
					8.¿Qué tan satisfecho estoy con lo motivador que es el trabajo remoto?	
					9.¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brinda la institución en	

			CONDICIONES LABORALES	**Aspectos del trabajo**	relación a mis condiciones o problemas laborales?	
					.10.¿Qué tan satisfecho estoy con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente?	
					11.¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel laboral que tengo?	
					12.¿Qué tan satisfecho estoy con la remuneración económica que percibo?	
					13.¿Qué tan satisfecho estoy con la cantidad de horas de trabajo que se me asigna?	
					14.¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?	
			VALORACIÓN DEL TRABAJO	**Comunidad educativa**	**15.¿**Qué tan satisfecho estoy con la opinión que tienen mis colegas de la institución respecto a mi trabajo en este tiempo de aislamiento?	
					16.¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo remoto la directora de la institución?	
					17.¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo remoto los niños y niñas ?	
					18.¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo remoto los padres de familia?	
					18.Demuestro capacidad y actitudes positivas para poder enseñar esta área.	
			CONSEJO DIRECTIVO	**Equidad y trato**	**19.¿**Qué tan satisfecho estoy con el trato y equidad por parte de la directora de la institución?	
				Monitoreo	**20**.¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la directora acompaña y/o monitorea mi trabajo remoto?	

				Solución de conflictos	**21.¿**Qué tan satisfecho estoy con el modo en que la directora resuelve los conflictos que se suscitan?	
				Apoyo para el desarrollo Profesional y personal	**22**.¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda la directora para desarrollarme profesionalmente?	
					.23.¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda la directora para desarrollarme personalmente?	
			PARTICIPACIÓN	**Toma de decisiones y trabajo concertado**	**24.¿**Qué tan satisfecho estoy con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?	
					25.¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la Directora y colegas consideran mis opiniones?	
			FACTORES ORGANIZACIONALES	**Organización escolar**	**26.¿**Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la directora respeta las normas del MED dictaminadas en este trabajo remoto?	
					27.¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el la directora respeta mis derechos laborales?	
					28.¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que se ha organizado la labor docente y el ambiente de trabajo remoto en la IE?	
			AMBIENTE FÍSICO	**Espacios para el trabajo adecuado**	**29**.¿Qué tan satisfecho estoy con el espacio físico de mi hogar desde donde realizo mi trabajo remoto?	
					30.¿Qué tan satisfecho estoy con la ventilación e iluminación del espacio físico de mi hogar desde donde realizo el trabajo remoto?	
Variable 2 **Educación a distanci**a	García Aretio (1994) considera que la educación a distancia es otra forma de enseñanza que	Se evaluó la variable a través de un cuestionario de educación a distancia de	**PLANIFICADOR Y ORGANIZADOR**	**Planifica previamente al desarrollo de la**	**1.**Revisa y planifica con anticipación las actividades de Aprendo en Casa para las áreas curriculares seleccionadas. la semana de la Programación 2.	Ordinal

	tiene como sustento el sistema tecnológico de comunicación multidireccional, fundado en la interacción estudiante- profesor, estudiante-recurso y estudiantes entre sí. Utiliza en forma conjunta diversos recursos didácticos, así como la tutoría y la organización promoviendo un aprendizaje independiente y flexible.	elaboración propia considerando las cuatro dimensiones propuestas por Belloch (2013)		**clase considerando ritmos y estilos de aprendizaje**	**2.**Difunde con anticipación a los PPFF los horarios de programación de la estrategia "Aprendo en casa	
					3.Identifica las actividades que realizaran los niños y niñas en relación a los aprendizajes que se promueven.	
					4.Prevé el uso de las tecnologías de información y herramientas de comunicación disponible como WhatsApp, Zoom de acuerdo a los escenarios con conectividad o sin conectividad.	
					5.Al momento de planificar tiene en cuenta los intereses y necesidades de los niños y niñas.	
					6.Conoce y toma en consideración los estilos y ritmos de aprendizaje de los niños y niñas.	
			SEGUIMIENTO DEL NIVEL DE LA ACTIVIDAD	**Seguimiento individual y grupal mediante herramientas de comunicación : correo, WhatsApp, msm**	**7.**Preparó con anticipación el plan de contingencia en caso los niños y niñas abandonen las clases a distancia	
					8.Hace el seguimiento a los niños y niñas que no estan llevando con regularidad las clases remotas	
					9.Considera que el trabajo de los padres de familia y el poco tiempo que tienen para sus hijos, hace que los niños y niñas no participen frecuentemente de sus clases.	
					10. La falta de interés y motivación de algunos PPFF. por el estudio de sus hijos influye en las continuas ausencias a las clases remotas de los niños y niñas.	
					11. Considera que las actividades que no estan relacionadas a los saberes previos de los niños y niñas influye en las continuas ausencias a las clases remotas de los niños y niñas.	

					12.Hace el seguimiento al avance de los niños en forma grupal para diagnosticar algunas dificultades que puedan surgir y establece estrategias para darle solución contactándose con los padres de los niños y niñas a través del WhatsApp, correo,msg.	
					13. Hace el seguimiento, a nivel individual, para diagnosticar algunas dificultades y establece estrategias para darle solución contactándose con los padres de los niños y niñas a través del WhatsApp, correo,msg.	
			FACILITADOR Y DINAMIZADOR DEL APRENDIZAJE	**Fomenta el aprendizaje autónomo el trabajo en equipo e información complementaria**,	**14**.Responde a tiempo, los mensajes que envían los PPFF con las evidencias de los niños y niñas motivándolos a seguir aprendiendo.	
					15. Interactúa con los padres de familia y niños y niñas , utilizando un lenguaje sencillo, claro y amable.	
					16.Demuestra amabilidad hacia los padres para aclarar algún mensaje enviado y que no está muy comprensible, sugiriendo algunas propuestas de actividades diversificadas para trabajar en familia.	
					17.Hace uso de preguntas para la reflexión y para complementar algún concepto de la actividad tratada.	
					18.Brinda a los PPFF de los niños y niñas información complementaria para reforzar el tema tratado, como las hojas de los cuadernos de trabajo , videos, etc	
			EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES	**Realiza mediación pedagógica, retroalimentación**	**19**.Orienta a los PPFF. y niños y niñas para organizar el portafolio y guardar sus producciones como evidencia de lo aprendido.	

				y evaluación formativa	**20**.Ha establecido con los PPFF. de los niños y niñas las fechas para compartir las producciones de su portafolio a través de algún medio como el zoom, video, etc.	
					21.Revisa de forma permanente las producciones de los niños y niñas y brinda retroalimentación oportuna .	
					22.Informa a los PPFF. los resultados de las producciones de los niños y niñas cumpliendo con los horarios y la ruta establecida.	
					23.Comunica a los PPFF de los niños y niñas las actividades de la próxima sesión, así como los recursos y materiales que se necesitaran, dando recomendaciones y pautas para organizar los portafolios del día.	
					24.Brinda acompañamiento a los niños y niñas en forma personal en los tiempos disponibles, brindándole apoyo necesario a partir de lo que sabe y lo nuevo por conocer.	
					25.Realiza el monitoreo del avance de los aprendizajes de los niños y niñas haciendo conocer a los padres los logros y dificultades para mejorarlas.	
					26.Las actividades permiten a los niños y niñas emitir un juicio crítico.	
					27. Ha previsto alguna actividad para que los niños y niñas interactúen cooperativamente para elaborar un producto en equipo.	

					28. Ha previsto algunas actividades para que los niños y niñas reflexionen sobre lo aprendido.	
					29. Respeta el principio de flexibilidad fuera de los horarios establecidos para retroalimentar los aprendizajes de los niños y niñas por el tema de trabajo de los padres y/o contagio de COVID19	
					30. En este escenario de emergencia sanitaria y aislamiento social por el COVID-19 Ud. está cumpliendo con la responsabilidad que tenemos para demostrar la competencia 9 del MBDD, referida al ejercicio de la profesión docente desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando para ello honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	

ANEXO 3

INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DIRIGIDO A DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 424 "JESÚS MARÍA" - PUCALLPA, 2020

Estimada docente

El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información sobre la satisfacción laboral. Los resultados de esta investigación son anónimos. Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
	RELACIONES INTERPERSONALES					
1	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con mis colegas de trabajo?					
2	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con la directora?					
3	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con los estudiantes de la institución?					
4	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con los PPFF? de la institución?					
	DESEMPEÑO PROFESIONAL					
5	¿Qué tan satisfecho estoy con las actividades docentes que desempeño a través del trabajo remoto?					
6	¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo remoto?					
7	¿Qué tan satisfecho estoy con la plataforma de Aprendo en Casa y su implementación con las actividades para el trabajo con los niños?					
8	¿Qué tan satisfecho estoy con lo motivador que es el trabajo remoto?					
	CONDICIONES LABORALES					
9	¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?					
10	.¿Qué tan satisfecho estoy con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente?					

11	¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel laboral que tengo?					
12	¿Qué tan satisfecho estoy con la remuneración económica que percibo?					
13	¿Qué tan satisfecho estoy con la cantidad de horas de trabajo que se me asigna?					
14	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?					
VALORACIÓN DEL TRABAJO						
15	¿Qué tan satisfecho estoy con la opinión que tienen mis colegas de la institución respecto a mi trabajo en este tiempo de aislamiento?					
16	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo remoto la directora de la institución?					
17	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo remoto los niños y niñas ?					
18	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo remoto los padres de familia?					
CONSEJO DIRECTIVO						
19	¿Qué tan satisfecho estoy con el trato y equidad por parte de la directora de la institución?					
20	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la directora acompaña y/o monitorea mi trabajo remoto?					
21	**¿**Qué tan satisfecho estoy con el modo en que la directora resuelve los conflictos que se suscitan?					
22	¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda la directora para desarrollarme profesionalmente?					
23	.¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda la directora para desarrollarme personalmente?					
PARTICIPACIÓN						
24	¿Qué tan satisfecho estoy con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?					
25	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la Directora y colegas consideran mis opiniones?					
FACTORES ORGANIZACIONALES						
26	**¿**Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la directora respeta las normas del MED dictaminadas en este trabajo remoto?					
27	.¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el la directora respeta mis derechos laborales?					
28	.¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que se ha organizado la labor docente y el ambiente de trabajo remoto en la IE?					
AMBIENTE FÍSICO						
29	¿Qué tan satisfecho estoy con el espacio físico de mi hogar desde donde realizo mi trabajo remoto?					
30	¿Qué tan satisfecho estoy con la ventilación e iluminación del espacio físico de mi hogar desde donde realizo el trabajo remoto?					

Fuente: Barraza y Ortega (2009) adaptado por Alvarez, M, Avellaneda, G .y Del Aguila, K. (2020)

Escala de valoración

01- 30	**Totalmente insatisfecho**
31- 60	**Algo insatisfecho**
61 - 90	**Algo satisfecho**
91 - 120	**Satisfecho**
121-150	**Totalmente satisfecho**

Muchas Gracias por su colaboración

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

CUESTIONARIO SOBRE EDUCACIÓN A DISTANCIA DIRIGIDO A DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 424 "JESÚS MARÍA" - PUCALLPA, 2020

Estimada maestra:

El cuestionario que a continuación se presenta tiene la finalidad de recoger información sobre la Enseñanza a distancia que se viene desarrollando en el marco de la emergencia sanitaria y el aislamiento social por el COVID-19. Los resultados de este estudio servirán para mejorar este proceso en el trabajo remoto.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

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

N°	ITEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Planificador y organizador					
1	*Revisa y planifica con anticipación las actividades de la semana de la Programación Aprendo en Casa para las áreas curriculares seleccionadas.*					
2	*Difunde con anticipación a los PPFF los horarios de programación de la estrategia "Aprendo en casa*					
3	*Identifica las actividades que realizaran los niños y niñas en relación a los aprendizajes que se promueven.*					
4	*Prevé el uso de las tecnologías de información y herramientas de comunicación disponible como WhatsApp, Zoom de acuerdo a los escenarios con conectividad o sin conectividad.*					
5	*Al momento de planificar tiene en cuenta los intereses y necesidades de los niños y niñas.*					
6	*Conoce y toma en consideración los estilos y ritmos de aprendizaje de los niños y niñas.*					
.	**Seguimiento del nivel de la actividad**					
7	*Preparó con anticipación el plan de contingencia en caso los niños y niñas abandonen las clases a distancia*					
8	*Hace el seguimiento a los niños y niñas que no estan llevando con regularidad las clases remotas*					
9	*Considera que el trabajo de los padres de familia y el poco tiempo que tienen para sus hijos, hace que los niños y niñas no participen frecuentemente de sus clases.*					
10	*La falta de interés y motivación de algunos PPFF. por el estudio de sus hijos influye en las continuas ausencias a las clases remotas de los niños y niñas.*					

11	*Considera que las actividades que no estan relacionadas a los saberes previos de los niños y niñas influye en las continuas ausencias a las clases remotas de los niños y niñas.*					
12	*Hace el seguimiento al avance de los niños en forma grupal para diagnosticar algunas dificultades que puedan surgir y establece estrategias para darle solución contactándose con los padres de los niños y niñas a través del WhatsApp, correo,msg.*					
13	*Hace el seguimiento, a nivel individual, para diagnosticar algunas dificultades y establece estrategias para darle solución contactándose con los padres de los niños y niñas a través del WhatsApp, correo,msg.*					
Facilitador y dinamizador						
14	*Responde a tiempo, los mensajes que envían los PPFF con las evidencias de los niños y niñas motivándolos a seguir aprendiendo.*					
15	*Interactúa con los padres de familia y niños y niñas , utilizando un lenguaje sencillo, claro y amable.*					
16	*Demuestra amabilidad hacia los padres para aclarar algún mensaje enviado y que no está muy comprensible, sugiriendo algunas propuestas de actividades diversificadas para trabajar en familia.*					
17	*Hace uso de preguntas para la reflexión y para complementar algún concepto de la actividad tratada.*					
18	*Brinda a los PPFF de los niños y niñas información complementaria para reforzar el tema tratado, como las hojas de los cuadernos de trabajo , videos, etc.*					
Evaluación de las actividades						
19	*Orienta a los PPFF. y niños y niñas para organizar el portafolio y guardar sus producciones como evidencia de lo aprendido.*					
20	*Ha establecido con los PPFF. de los niños y niñas las fechas para compartir las producciones de su portafolio a través de algún medio como el zoom, video, etc.*					
21	*Revisa de forma permanente las producciones de los niños y niñas y brinda retroalimentación oportuna .*					
22	*Informa a los PPFF. los resultados de las producciones de los niños y niñas cumpliendo con los horarios y la ruta establecida.*					
23	*Comunica a los PPFF de los niños y niñas las actividades de la próxima sesión, así como los recursos y materiales que se necesitaran, dando recomendaciones y pautas para organizar los portafolios del día.*					
24	*Brinda acompañamiento a los niños y niñas en forma personal en los tiempos disponibles, brindándole apoyo necesario a partir de lo que sabe y lo nuevo por conocer.*					
25	*Realiza el monitoreo del avance de los aprendizajes de los niños y niñas haciendo conocer a los padres los logros y dificultades para mejorarlas.*					
26	*Las actividades permiten a los niños y niñas emitir un juicio crítico.*					
27	*Ha previsto alguna actividad para que los niños y niñas interactúen cooperativamente para elaborar un producto en equipo.*					

28	*Ha previsto algunas actividades para que los niños y niñas reflexionen sobre lo aprendido.*					
29	*Respeta el principio de flexibilidad fuera de los horarios establecidos para retroalimentar los aprendizajes de los niños y niñas por el tema de trabajo de los padres y/o contagio de COVID19*					
30	*En este escenario de emergencia sanitaria y aislamiento social por el COVID-19 Ud. está cumpliendo con la responsabilidad que tenemos para demostrar la competencia 9 del MBDD, referida al ejercicio de la profesión docente desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando para ello honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.*					

Fuente: Belloch (2013) Elaboración propia Alvarez, M, Avellaneda, G .y Del Aguila, K. (2020)

Escala de valoración

01-	**30 Nunca**
31-	**60 Casi nunca**
61 -	**90 A veces**
91 -	**120 Casi siempre**
121-	**150 Siempre**

Muchas Gracias por su colaboración

ANEXO 4

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \frac{30}{29} \times \left(1 - \frac{14.781250}{114.250000}\right)$$

$$\alpha = 0.90064514$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.901	30

Fuente: Salida SPSS (Software Estadístico)

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.901, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 10 de agosto 2020

ALFA DE CRONBACH

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA IEI N° 424 JESÚS MARÍA, PUCALLPA 2020

	RELACIONES INTERPERSONALES (1 – 4)				DESEMPEÑO PROFESIONAL (5 – 8)				CONDICIONES LABORALES (9 – 14)						VALORACIÓN DEL TRABAJO (15 – 18)				CONSEJO DIRECTIVO (19 – 23)					PARTICIPACIÓN (24 – 25)		FACTORES ORGANIZACIONALES (26 – 28)			AMBIENTE FÍSICO (29-30)		SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	115
2	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	105
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	100
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	128
5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	114
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	121
7	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	135
8	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	114
SUMATORIA	30	32	33	33	30	30	29	27	30	31	32	28	29	30	30	35	34	34	31	28	32	34	35	31	31	32	34	31	27	29	
PROMEDIO	3.75	4.00	4.13	4.13	3.75	3.75	3.63	3.38	3.75	3.88	4.00	3.50	3.63	3.75	3.75	4.38	4.25	4.25	3.88	3.50	4.00	4.25	4.38	3.88	3.88	4.00	4.25	3.88	3.38	3.63	
VARIANZA	0.19	0.25	0.11	0.11	0.44	0.44	0.98	0.73	0.19	0.36	0.25	0.75	0.48	0.44	0.19	0.23	0.19	0.19	0.36	1.75	0.50	0.69	0.48	0.61	0.61	0.25	0.44	0.36	1.48	0.73	

LEYENDA

(1) Totalmente insatisfecho = 30 – 53
(2) Algo insatisfecho = 54 – 77
(3) Algo satisfecho = 78 – 101
(4) Satisfecho = 102 – 125
(5) Totalmente satisfecho = 126 – 150

Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho
1	2	3	4	5

GENERAL (PREGUNTA 1 – 30)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	30

NIVEL	RELACIONES INTERPERSONALES				∑
ITEMS	1	2	3	4	
1	4	4	4	4	16
2	3	4	4	4	15
3	4	3	4	4	15
4	3	4	4	4	15
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	5	5	5	19
8	4	4	4	4	16
SUMATORIA	30	32	33	33	
PROMEDIO	3.75	4.00	4.13	4.13	
VARIANZA	0.19	0.25	0.11	0.11	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,750	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

NIVEL	DESEMPEÑO PROFESIONAL				∑
ITEMS	5	6	7	8	
1	3	3	3	3	12
2	3	3	2	2	10
3	4	4	4	3	15
4	4	3	3	3	13
5	5	4	5	4	18
6	4	4	5	4	17
7	4	5	4	5	18
8	3	4	3	3	13
SUMATORIA	30	30	29	27	
PROMEDIO	3.75	3.75	3.63	3.38	
VARIANZA	0.44	0.44	0.98	0.73	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

NIVEL	CONDICIONES LABORALES						∑
ITEMS	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	2	5	5	24
3	3	3	3	3	3	3	18
4	4	5	5	5	4	4	27
5	3	3	4	3	3	3	19
6	4	4	4	4	3	4	23
7	4	4	4	3	3	3	21
8	4	4	4	4	4	4	24
SUMATORIA	30	31	32	28	29	30	
PROMEDIO	3.75	3.88	4.00	3.50	3.63	3.75	
VARIANZA	0.19	0.36	0.25	0.75	0.48	0.44	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	6

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

NIVEL	VALORACIÓN DEL TRABAJO				∑
ITEMS	15	16	17	18	
1	3	4	4	4	15
2	4	4	4	4	16
3	4	4	5	4	17
4	4	5	4	4	17
5	4	5	4	5	18
6	4	4	4	4	16
7	4	5	5	5	19
8	3	4	4	4	15
SUMATORIA	30	35	34	34	
PROMEDIO	3.75	4.38	4.25	4.25	
VARIANZA	0.19	0.23	0.19	0.19	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,721	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

NIVEL	CONSEJO DIRECTIVO					∑
ITEMS	19	20	21	22	23	
1	4	4	4	5	5	22
2	4	2	4	4	4	18
3	3	1	3	3	4	14
4	5	5	5	5	5	25
5	3	3	3	3	3	15
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	5	5	5	24
8	4	4	4	5	5	22
SUMATORIA	31	28	32	34	35	
PROMEDIO	3.88	3.50	4.00	4.25	4.38	
VARIANZA	0.36	1.75	0.50	0.69	0.48	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

NIVEL	PARTICIPACIÓN		∑
ITEMS	24	25	
1	4	4	8
2	3	3	6
3	3	3	6
4	4	5	9
5	3	3	6
6	5	4	9
7	5	5	10
8	4	4	8
SUMATORIA	31	31	
PROMEDIO	3.88	3.88	
VARIANZA	0.61	0.61	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

NIVEL	FACTORES ORGANIZACIONALES			∑
ITEMS	26	27	28	
1	4	4	4	12
2	4	4	4	12
3	3	3	3	9
4	5	5	4	14
5	4	5	4	13
6	4	4	4	12
7	4	5	5	14
8	4	4	3	11
SUMATORIA	32	34	31	
PROMEDIO	4.00	4.25	3.88	
VARIANZA	0.25	0.44	0.36	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

NIVEL	AMBIENTE FÍSICO		∑
ITEMS	24	25	
1	3	3	6
2	2	2	4
3	2	4	6
4	4	4	8
5	5	4	9
6	4	4	8
7	5	5	10
8	2	3	5
SUMATORIA	27	29	
PROMEDIO	3.38	3.63	
VARIANZA	1.48	0.73	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN DOCENTES DE LA IEI N° 424 JESÚS MARÍA, PUCALLPA 2020

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \frac{30}{29} \times \left(1 - \frac{12.562500}{50.750000}\right)$$

$$\alpha = 0.77841006$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.778	30

Fuente: Salida SPSS (Software Estadístico)

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.778 por ende el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 10 de agosto del 2020

ALFA DE CRONBACH

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN DOCENTES DE LA IEI N° 424 JESÚS MARÍA, PUCALLPA 2020

	PLANIFICADOR Y ORGANIZADOR (1 – 6)						SEGUIMIENTO DEL NIVEL DE LA ACTIVIDAD (7 – 13)							FACILITADOR Y DINAMIZADOR (15 – 18)					EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES (19 – 23)												SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	131
2	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	131
3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	132
4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	121
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	128
6	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	118
7	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	132
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143
SUMATORIA	32	37	34	36	36	33	34	35	37	29	32	35	34	35	36	38	35	33	38	32	35	35	33	34	33	35	31	34	36	39	115
PROMEDIO	4.00	4.63	4.25	4.50	4.50	4.13	4.25	4.38	4.63	3.63	4.00	4.38	4.25	4.38	4.50	4.75	4.38	4.13	4.75	4.00	4.38	4.38	4.13	4.25	4.13	4.38	3.88	4.25	4.50	4.88	
VARIANZA	0.50	0.48	0.69	0.25	0.25	0.36	0.44	0.23	0.48	0.23	0.25	0.23	0.44	0.73	0.50	0.44	0.23	0.61	0.19	1.00	0.23	0.48	0.36	0.44	0.11	0.48	1.11	0.44	0.25	0.11	

LEYENDA

(1) Nunca = 30 – 53
(2) Casi nunca = 54 – 77
(3) A veces = 78 – 101
(4) Casi siempre = 102 – 125
(5) Siempre = 126 – 150

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

GENERAL (PREGUNTA 1 – 30)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%	
Casos	Válido	8	100,0	
	Excluido[a]	0	,0	
	Total	8	100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	30

NIVEL	PLANIFICADOR Y ORGANIZADOR						Σ
ITEMS	1	2	3	4	5	6	
1	4	5	4	5	4	3	25
2	5	5	5	5	5	4	29
3	4	5	5	5	5	5	29
4	3	5	5	4	4	4	25
5	4	5	4	4	5	4	26
6	3	3	3	4	4	4	21
7	4	4	3	4	4	4	23
8	5	5	5	5	5	5	30
SUMATORIA	32	37	34	36	36	33	
PROMEDIO	4.00	4.63	4.25	4.50	4.50	4.13	
VARIANZA	0.50	0.48	0.69	0.25	0.25	0.36	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	6

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

NIVEL	SEGUIMIENTO DEL NIVEL DE LA ACTIVIDAD							Σ
ITEMS	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	4	5	4	4	5	5	32
2	3	4	5	3	5	4	4	28
3	5	4	5	4	4	4	4	30
4	4	4	3	3	4	4	4	26
5	4	4	4	3	3	4	3	25
6	4	5	5	4	4	4	4	30
7	4	5	5	4	4	5	5	32
8	5	5	5	4	4	5	5	33
SUMATORIA	34	35	37	29	32	35	34	
PROMEDIO	4.25	4.38	4.63	3.63	4.00	4.38	4.25	
VARIANZA	0.44	0.23	0.48	0.23	0.25	0.23	0.44	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	7

NIVEL	FACILITADOR Y DINAMIZADOR					Σ
ITEMS	14	15	16	17	18	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	4	3	22
3	3	3	5	4	4	19
4	5	4	3	4	3	19
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	3	4	5	4	4	20
SUMATORIA	35	36	38	35	33	
PROMEDIO	4.38	4.50	4.75	4.38	4.13	
VARIANZA	0.73	0.50	0.44	0.23	0.61	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

NIVEL	EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES												Σ
ITEMS	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	49
2	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	52
3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	54
4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	51
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	55
6	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	42
7	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	52
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
SUMATORIA	38	32	35	35	33	34	33	35	31	34	36	39	
PROMEDIO	4.75	4.00	4.38	4.38	4.13	4.25	4.13	4.38	3.88	4.25	4.50	4.88	
VARIANZA	0.19	1.00	0.23	0.48	0.36	0.44	0.11	0.48	1.11	0.44	0.25	0.11	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	12

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

ANEXO 5

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ VALIDADOR

Nombre: Jessenia, Choy Sánchez Panduro

Título profesional: Lic: Educación Inicial

Especialidad: Educación Inicial

Grado académico: Doctora en Educación.

Fecha: Pucallpa 27 de Julio de 2020.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	5				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables e imparciales		4			
3. ACTUALIDAD	Atrae la atención por su novedad	5				
4. ORGANIZACIÓN	Forma una estructura sistemática para alcanzar metas	5				
5. SUFICIENCIA	Cumple con los requisitos para solucionar el problema		4			
6. INTENCIONALIDAD	Existe premeditación y voluntad para solucionar el problema		4			
7. CONSISTENCIA	El instrumento es sólido, confiable, certero y/o perdurable ya que no presentan contradicciones.	5				
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.		4			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	5				
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.		4			
	PUNTAJE ACUMULADO	25	20			

$$C = \frac{Puntaje\ acumulado}{50}$$

Dra. Jessenia Choy Sánchez Panduro
CPPe 2600120437
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

II. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMETO

2.1. FORMA:

.....
.....
.....
.....

2.2. CONTENIDO:

.....
.....
.....
.....

2.3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....
.....

III. APORTES

.....
.....
.....
.....

IV. SUGERENCIAS

.....
.....
.....
.....

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Sí [X] No [ ]

Ucayali ...27... de ...Julio... del 2020

Dra. Jessenia Choy Sánchez Panduro
CPPe 2600120437
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Nombre y firma

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ VALIDADOR

Nombre: Betzabeth Díaz Torres

Título profesional: Licenciada en Educación Inicial

Especialidad: Inicial

Grado académico: Doctor : Administración de la Educacion

Fecha: .....

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables e imparciales	X				
3. ACTUALIDAD	Atrae la atención por su novedad	X				
4. ORGANIZACIÓN	Forma una estructura sistemática para alcanzar metas	X				
5. SUFICIENCIA	Cumple con los requisitos para solucionar el problema	X				
6. INTENCIONALIDAD	Existe premeditación y voluntad para solucionar el problema		X			
7. CONSISTENCIA	El instrumento es sólido, confiable, certero y/o perdurable ya que no presentan contradicciones.		X			
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.	X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	X				
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X				
	PUNTAJE ACUMULADO	40	8			

$$C = \frac{Puntaje\ acumulado}{50}$$

II. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMETO

2.1. FORMA:

El instrumento esta bien establecida con coherencia para obtener los resultados en la investigación de acuerdo a los items.

2.2. CONTENIDO:

El Instrumento refleja un dominio de contenidos de acuerdo a las Variables de estudio que se mediran

2.3. ESTRUCTURA:

Es adecuado, claro, sencillo preciso para aplicar

III. APORTES

Considerar factores Socio emocionales

IV. SUGERENCIAS

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Sí [X] No [ ]

Ucayali 28 de Julio del 2020

Betzabeth Díaz Torres

Nombre y firma

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ VALIDADOR

Nombre: Quelbin Toledo Espinoza Carbajal

Título profesional: Lic. Educación

Especialidad: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales

Grado académico: Investigación y Docencia Superior

Fecha: 31-07-2020

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables e imparciales	X				
3. ACTUALIDAD	Atrae la atención por su novedad	X				
4. ORGANIZACIÓN	Forma una estructura sistemática para alcanzar metas		X			
5. SUFICIENCIA	Cumple con los requisitos para solucionar el problema	X				
6. INTENCIONALIDAD	Existe premeditación y voluntad para solucionar el problema		X			
7. CONSISTENCIA	El instrumento es sólido, confiable, certero y/o perdurable ya que no presentan contradicciones.		X			
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.	X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	X				
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X				
	PUNTAJE ACUMULADO	35	12			

$$C = \frac{Puntaje\ acumulado}{50}$$

II. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMETO

2.1. FORMA:

……...……....
……
……
……

2.2. CONTENIDO:

……...……....
……
……
……

2.3. ESTRUCTURA:

……...……....
……
……
……

III. APORTES

……...……....
……
……
……

IV. SUGERENCIAS

……...……....
……
……
……

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Sí [X] No [ ]

Ucayali 31 de JULIO del 2020

Quelbin Espinoza Cava

Nombre y firma

ANEXO 6

SOLICITUD DIRIGIDA A LA DIRECTORA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÒN INICIAL

SEÑORA: DIRECTORA DE LA IEI N° 424 JESÚS MARÍA

Mg. Velu Valles Medina

FECHA: 20 de julio del 2020

Manhly Jhamima Alvarez Acencio, Gloria Antonia Avellaneda Espinoza y Katherine Del Aguila Shapiama ex alumnas de la Universidad Nacional de Ucayali-Escuela Profesional de Educación Inicial, ante Ud. con el debido respeto nos presentamos para solicitarle la autorización de la aplicación de la parte práctica del trabajo de investigación titulado **"Satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la Institución Educativa Inicial N° 424 Jesús María del distrito de Manantay-2020"** el mismo que nos permitirá obtener el título de Licenciada de Educación Inicial. La parte práctica consistirá en aplicar dos cuestionarios sobre satisfacción laboral y educación a distancia a las docentes de su IE, el mismo que se les enviará en forma virtual.

Agradeciendo por la atención que brinde a nuestra solicitud, quedamos de Ud.

Atentamente

Manhly Jhamima Alvarez Acencio

Gloria Antonia Avellaneda Espinoza

Katherine Del Aguila Shapiama

Dra. Llesica Soria Ramírez
ASESORA DE TESIS

I.E.I. N° 424 "JESÚS MARÍA" DIRECCIÓN DISTRITO DE MANANTAY

Mg. Velu Marianela Valles Medina
C.M 1005958022
DIRECTORA

ANEXO 7

CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN

PERÚ | MINISTERIO DE EDUCACIÓN | UGEL CORONEL PORTILLO

INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL
N° 424 "JESUS MARIA"-MANANTAY

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI
UGEL CORONEL PORTILLO
Institución Educativa Inicial N° 424
"JESUS MARÍA"
"AÑO DE LA UNIVERZALIZACION DE LA SALUD"

CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN

LA DIRECTORA (E) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Nº 424" JESÚS MARÍA" QUE SUSCRIBE HACE CONSTAR QUE:

ALVAREZ ACENCIO MANHLY JHAMIMA, AVELLANEDA ESPINOZA GLORIA ANTONIA, DEL AGUILA SHAPIAMA KATHERINE, EX ALUMNAS DE LA FACULTAD DE EDUCACIÒN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL Y PRIMARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI HA REALIZADO CON EFICIENCIA LA PARTE PRACTICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO: "SATISFACCION LABORAL Y EDUCACION A DISTANCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Nº 424 "JESUS MARÍA", MANANTAY -2020"

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DE LA INTERESADA PARA LOS FINES QUE CONSIDERE PERTINENTES.

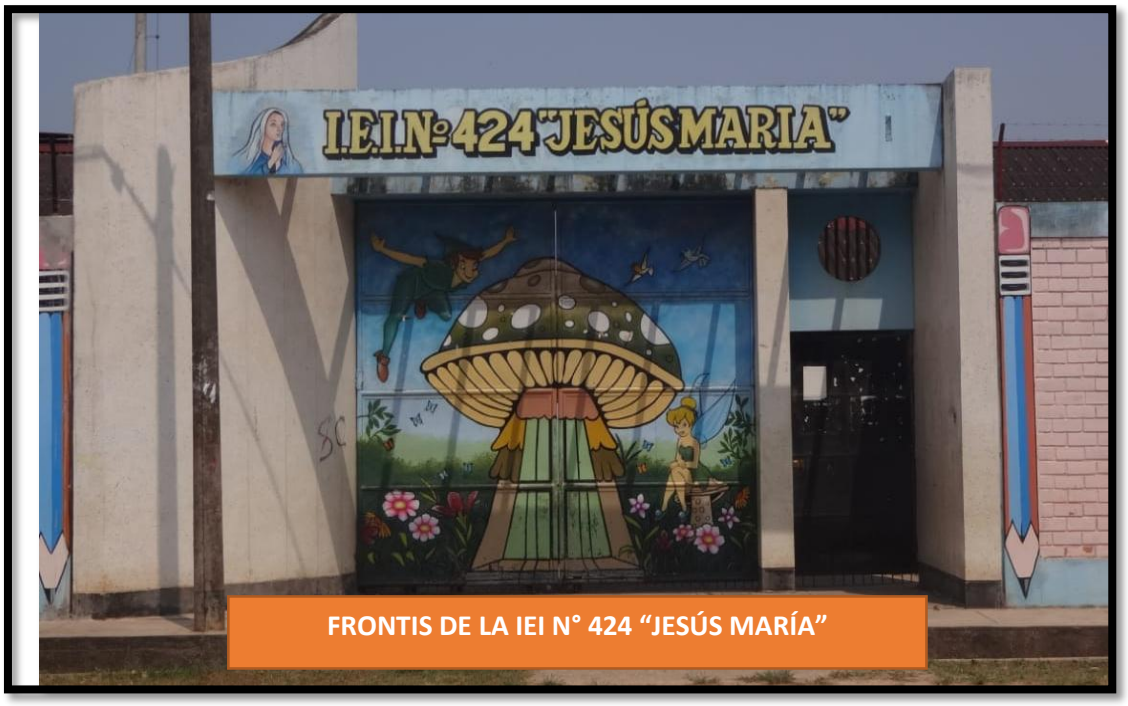
MANANTAY, 05 de setiembre del 2020

I.E.I. N° 424 "JESUS MARIA" DIRECCION DISTRITO DE MANANTAY

Mg. Vela Manrique de Lara Reyna
C.M 1005958022
DIRECTORA

ANEXO 8

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



FRONTIS DE LA IEI N° 424 "JESÚS MARÍA"

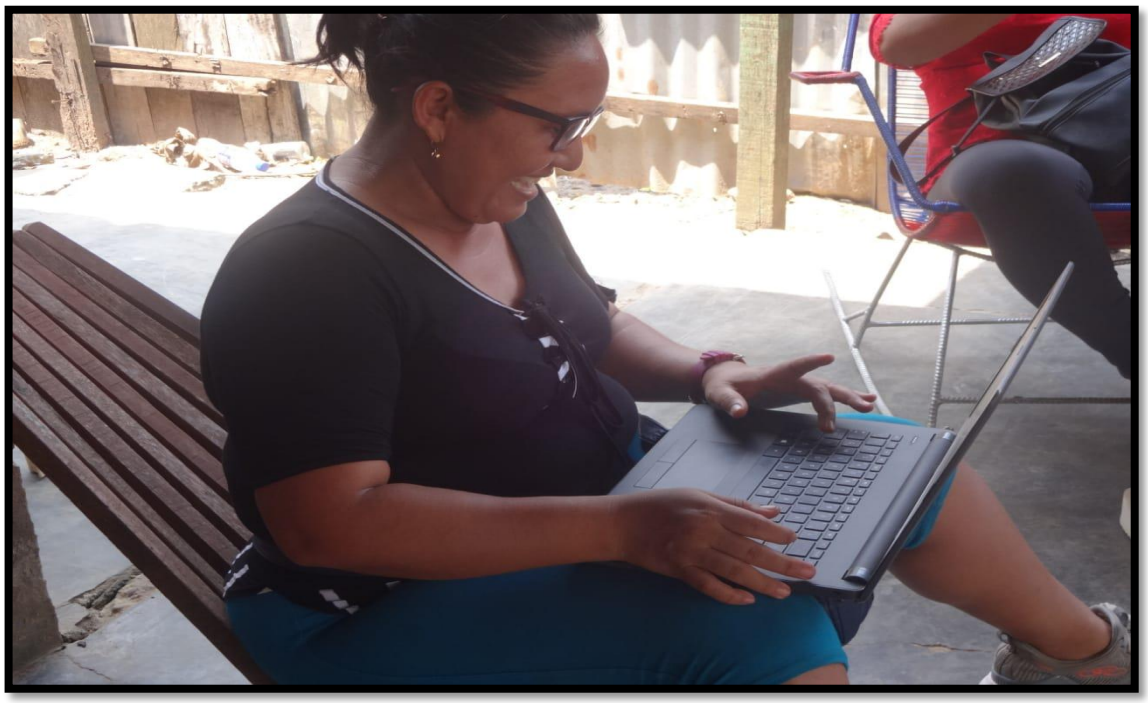


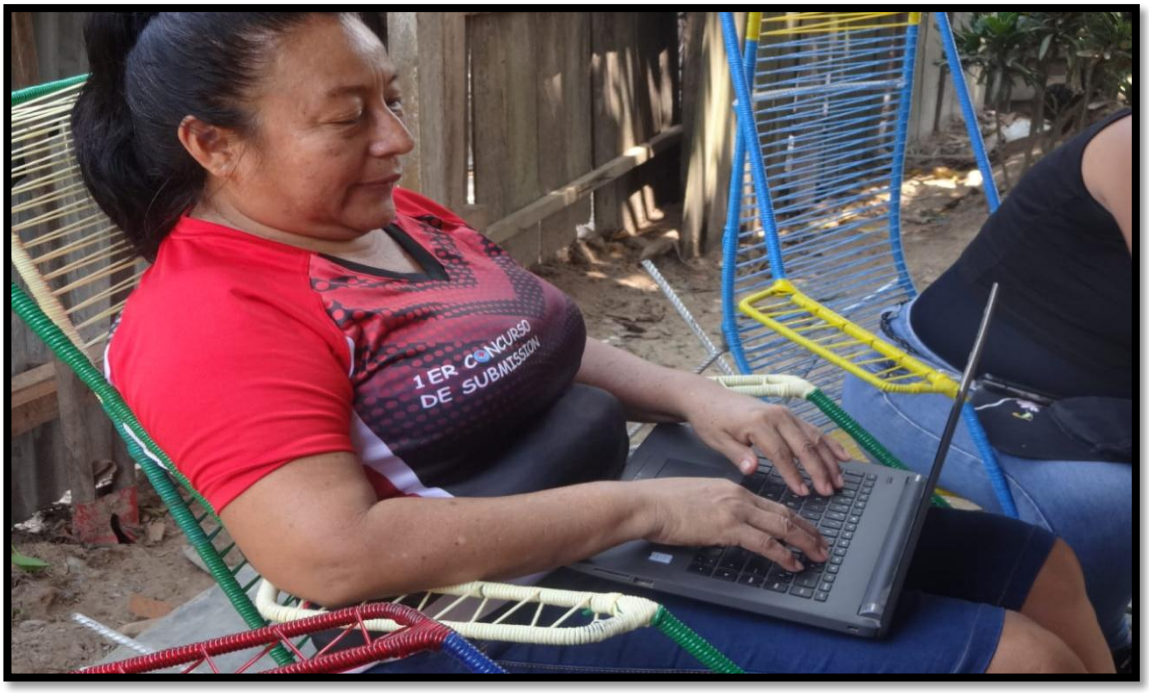
HACIENDO ENTREGA DE LA SOLICITUD A LA Sra. DIRECTORA PARA EL PERMISO DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS A DOCENTES

DOCENTES DE LA IEI N° 424 " JESÚS MARÍA" DESARROLLANDO LOS CUESTIONARIOS SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL Y EDUCACIÓN A



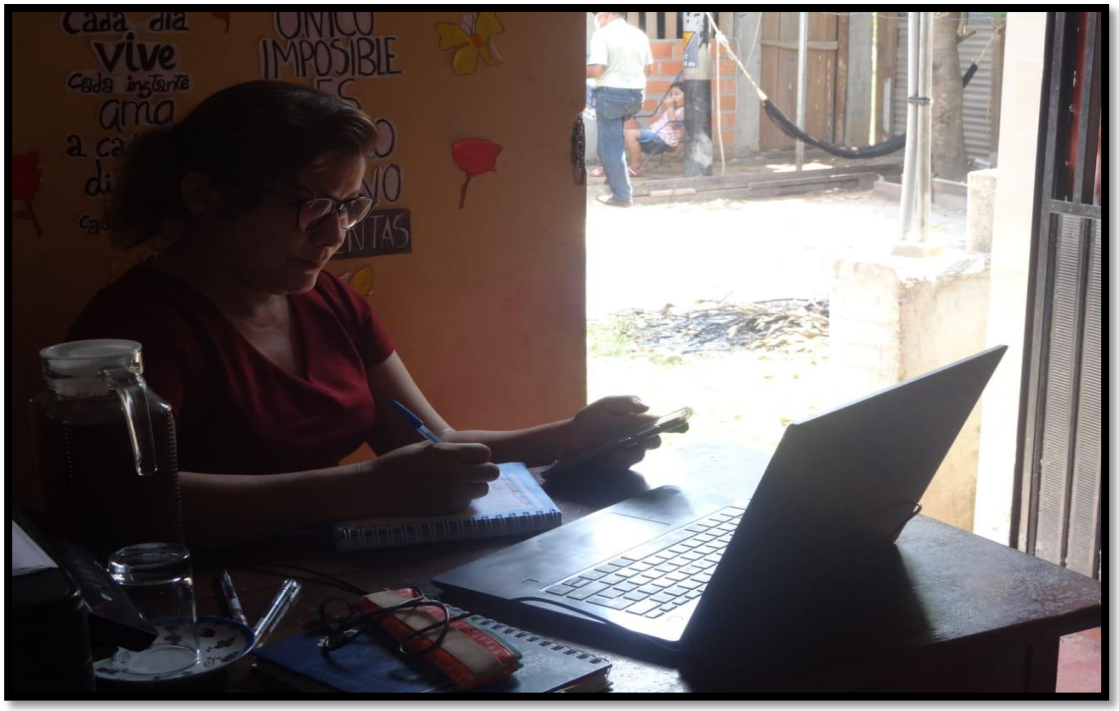





1ER CONCURSO
DE SUBMISSION






Cada día
vive
cada instante
ama
IMPOSIBLE