

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral docente de la
Institución Educativa Pio XII – CIRCA, Arequipa 2019**

**Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación con
mención en Gestión y Ciencias de la Educación**

Autor

Huichi Atamari, Noemí

Asesor

Berrospi Espinoza, Hernán

Código Orcid-Asesor

0000-0002-7030-1920

Chimbote – Perú

2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	ii
ÍNDICE DE TABLAS	iii
ÍNDICE DE ANEXOS	iv
PALABRA CLAVE	v
TÍTULO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	19
RESULTADOS	24
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
AGRADECIMIENTO	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	38
Gestión del aprendizaje	
Tabla 2	44
Satisfacción laboral	
Tabla 3	46
Gestión del currículo: recursos y tecnologías	
Tabla 4	48
Gestión del currículo: objetivos / competencias	
Tabla 5	50
Evaluación y aprendizaje colectivo	
Tabla 6	53
Participación en la planificación de actividades y aprendizajes	

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1	69
MATRIZ DE CONSISTENCIA	

PALABRA CLAVE

Tema	Gestión del aprendizaje, satisfacción laboral.
Especialidad	Educación.

KEYWORDS

Theme	Learning management, job satisfaction.
Specialty	Education.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de Investigación	Gestión de la educación.
Área	Ciencias sociales.
Subárea	Otras ciencias sociales.
Disciplina	Ciencias sociales e interdisciplinarias.

TÍTULO

**Gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral docente de la
Institución Educativa Pio XII – CIRCA, Arequipa 2019**

TITLE

**Learning management and teacher job satisfaction of the Pio XII
Educational Institution - CIRCA, Arequipa 2019**

RESUMEN

La investigación aborda desde el enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo explicativo, de forma pertinente la organización y capacidades del docente frente a las formas de producción y participación estudiantil, sin dejar de lado la formación académica para las asignaturas o cursos que estarán bajo la responsabilidad del docente, los indicadores que se relacionan con la satisfacción laboral que implica considerar la satisfacción producida por la participación de los estudiantes en el desarrollo de las clases, en base al manejo de las tecnologías y estrategias metodológicas que faciliten los aprendizajes a los estudiantes, sin dejar de lado el conocimiento del diseño curricular del sistema educativo, y la participación en la planificación de las actividades de aprendizaje de los docentes. Es decir, la gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral son categorías poco relacionadas en las investigaciones locales y regionales, sin embargo, la sistematización de las experiencias desde la gestión en la Institución Educativa Pio XII – CIRCA, permitirá comprender el significado social de la labor del docente como gestor del aprendizaje de conocimientos no necesariamente generacionales.

Palabras clave: Gestión del aprendizaje, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The research deals with the quantitative and explanatory descriptive approach, in a pertinent way the organization and capacities of the teacher against the forms of student production and participation, without neglecting the academic training for the subjects or courses that will be under the responsibility of the teacher, the indicators that relate to job satisfaction that involves considering the satisfaction produced by the participation of students in the development of classes, based on the management of technologies and methodological strategies that facilitate student learning, without leaving aside the knowledge of the curricular design of the educational system, and the participation in the planning of the learning activities of the teachers. That is, learning management and job satisfaction are little related categories in local and regional research, however, the systematization of experiences from management in the Pio XII Educational Institution - CIRCA, will allow us to understand the social meaning of the work of the teacher as manager of learning knowledge not necessarily generational.

Keywords: Learning management, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes de la investigación

La gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral docente, tiene referentes, como: Rodríguez, Núñez y Cáceres (2010) al hacer una comparación de las particularidades de la satisfacción laboral universitaria en la Universidad de Oriente, Venezuela; con los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes universitarios del núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente para los años 2004 y 2009. Los instrumentos de investigación organizados en base a las variables que contemplan lo sociodemográfico y la satisfacción laboral, los resultados revelaron que el aspecto económico (remuneraciones) y las condiciones físicas del recinto universitario son los factores condicionantes de la satisfacción laboral.

Para Chávez, J. (2009) en la investigación, “Guía didáctica motivadora de práctica de laboratorio en ciencias naturales para el incremento de nivel de logro de capacidades intelectuales y procedimentales en educación primaria - 2009” el resultado, por la aplicación de la Guía no solo abarcó el aprendizaje y desarrollo de capacidades procedimentales, sino comprende la relación de la teoría con la práctica de lectura comprensiva de textos científicos y el uso de medios y materiales sencillos del entorno de la escuela, relacionado con la vida social del estudiante en marco de la gestión del aprendizaje.

Otra de las investigaciones como la de Mancco, F. (2007) “La influencia del método de proyectos en el logro de competencias del área de Ciencia y Ambiente en el nivel Primaria de menores del Colegio Nacional Mixto Manuel González Prada de Huaycán - 2007”, concluye que estudiantes que reciben clases con el método tradicional presentan mayores dificultades en el logro de competencias, como que la gestión del proceso de aprendizaje no es notoria.

Se suma la de Bastidas Vila, Víctor Raúl (2016) en cuya investigación, “Satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana del distrito de Satipo – Junín”, concluye que los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la zona urbana

de la provincia de Satipo – Junín, poseen niveles de satisfacción laboral relacionados a los factores específicos de la escala de medición de la satisfacción laboral, el patrón es constante; hallaron diferencias significativas en los docentes de sexo femenino en relación a los docentes de sexo masculino; se relaciona con la edad, los docentes jóvenes (hasta los 40 años) mostraron perfiles laboral similares con es de mayor edad; los años de servicio profesional de los docentes investigados no constituye un factor diferenciador de la satisfacción laboral; los docentes contratados a pesar de las diferencias de estabilidad laboral con los nombrado pero la satisfacción laboral es notoria.

Así mismo Sotomayor (2012) realizó, una investigación en la que estudia la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, el propósito de analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral, los resultados evidencian la existencia del predominio del nivel medio del clima organizacional y de la satisfacción laboral, alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

Por otro lado, Díaz Vásquez, Selva Libertad (2017) en el trabajo de investigación, “Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria (sic), zona urbana distrito de Iquitos 2016”, concluye que el nivel de calidad de la gestión educativa, en relación al desempeño docente lo relaciona con la familia y la comunidad, al uso de la información, infraestructura y recursos para el aprendizaje, en el marco del proceso de la acreditación de las instituciones educativas estatales nivel secundaria. Afirma que la calidad de la gestión educativa de educación básica es heterogénea dadas las condiciones endógenas y exógenas, con la aplicación del modelo implementado por SINEACE, tiende al mejoramiento de la calidad de la gestión educativa.

León, B. (2012) en la tesis "Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas - región Callao", evidencia la existencia de calificaciones que van de regular a cierta satisfacción parcial, con tendencias a la insatisfacción por las condiciones físicas y/o materiales de las instituciones; las

remuneraciones no satisfacen las necesidades básicas de los docentes; frente a la labor que realizan no les permite realizaciones personales y sociales sobre todo por la disponibilidad para las capacitaciones y manejo de los instrumentales de aprendizaje. De forma que Ventura, Z. (2012) en la tesis "Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07", analiza las percepciones de satisfacción laboral de los docentes directivos al asumir funciones de dirección y realizar las actividades que demanda el cargo. Fueron vinculadas a las oportunidades para aprender las competencias de gestión educativa. Las docentes en la función de dirección, presenten indicios de insatisfacción laboral por la ausencia del reconocimiento social y maltrato por las instituciones de educación superior. La sobrecarga laboral no se ve recompensado con las remuneraciones al cargo, evidente la insatisfacción laboral en las directoras docentes. Las docentes directoras incluidas en el Régimen laboral de la Carrera Publica Magisterial, muestran insatisfacción económica por considerar la remuneración al cargo en una mínima cantidad. Las relaciones con los colegas, trabajadores administrativos, servicios y otros directivos, son insatisfechas consideran que las labores son menos complejas. Las relaciones con alumnos de la sección a cargo de la docente directora, trae consigo insatisfacción laboral al duplicarse las funciones, lo que produce distanciamientos entre los estudiantes hombres y mujeres de la a cargo de la docente aprendizaje, de la participación en la planificación de los aprendizajes.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para educar o promover aprendizaje en el contexto regional e institucional, estar dispuestos a observar los cambios sociales y comportamientos colectivos en movimiento, es una de las condiciones de los docentes que articulan actividades de diferente orden cronológico y de acuerdo con el calendario cívico escolar propio del sistema educativo nacional.

Es reconocer que los cambios producen demandas y exigencias a la actuación docente de forma constante ya en el aula de aprendizaje o en el contexto de gestión educativa. De allí que la gestión del aprendizaje es una condición social promovida por el docente, hasta el uso del discurso en las diferentes materias o cursos que

estuvieran a su cargo, son las que determinan la implementación de estrategias de aprendizaje, con la selección de materiales, estrategias metodológicas, momentos de acción práctica, el diseño de los contenidos y competencias, la dosificación de contenidos junto a las distribución del tiempo de aprendizaje, son elementos que reflejan el quehacer educacional de los docentes que tienen la responsabilidad de orientar los procesos en las generaciones, con las que le toca formar y estimular al ser humano en la sociedad del conocimiento en constante renovación, bajo la óptica de una educación crítica – reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente.

En ese sentido la concepción de la gestión del aprendizaje toma la dimensión de amplitud e incluye actores pasivos en tiempos diferentes y simultáneos, a fin de hacer intervenir elementos contextuales de forma integral en los aprendizajes de los contenidos de las diferentes materia o cursos que corresponden al plan curricular, claro está que es la familia la responsable directa de la formación de la personalidad del estudiante y el docente es solo el medio de estimulación y reforzamiento de ciertos modelos de conocimientos que recomiendan las políticas educativas del Estado a través del plan curricular, de alguna forma se relacionan con los comportamientos colectivos en el marco de la cultura de la escolaridad.

Mientras la satisfacción laboral del docente pasa por el reconocimiento de los actores externos en los procesos de enseñanza – aprendizaje, llámese la intervención de los padres de familia, las instancias de gestión educativa, las autoridades locales y regionales y, sobre todo a todos aquellos elementos que contribuyen a la participación de los estudiantes no sólo en la planificación sino en los aprendizajes innovadores. Es decir, en esa medida del aprendizaje en gestión del docente, produce las vinculaciones con la formación cognitiva, afectiva, valorativa y psicomotriz de forma integral hasta minimizar aquellos elementos que los individualizan con extremos egocentristas.

Por ello la investigación abordará de forma pertinente la organización y capacidades del docente frente a las formas de producción y participación estudiantil, sin dejar de lado la formación académica para las asignaturas o cursos que estarán bajo la responsabilidad del docente, los indicadores que se relacionan con la satisfacción

laboral que implica considerar la satisfacción producida por la participación de los estudiantes en el desarrollo de las clases, en base al manejo de las tecnologías y estrategias metodológicas que faciliten los aprendizajes a los estudiantes, sin dejar de lado el conocimiento del diseño curricular del sistema educativo, y la participación en la planificación de las actividades de aprendizaje de los docentes.

Es decir, la gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral son categorías poco relacionadas en las investigaciones locales y regionales, sin embargo, la sistematización de las experiencias desde la gestión en la Institución Educativa Pio XII – CIRCA, permitirá comprender el significado social de la labor del docente como gestor del aprendizaje de conocimiento no necesariamente generacionales.

Formulación del problema

¿Cuáles son las particularidades y características de la gestión del aprendizaje y de la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Pio XII-CIRCA de Arequipa (2018 – 2019)?

¿Cuáles son las condiciones características de la gestión del aprendizaje desde la actividad docente vinculada con los estudiantes de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA?

¿Qué características y relaciones presenta la satisfacción laboral entre los docentes de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA?

OBJETIVOS

- Identificar y analizar las particularidades y características de la gestión del aprendizaje y de la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Pio XII-CIRCA de Arequipa 2018 – 2019.
- Identificar y describir las condiciones características de la gestión del aprendizaje entre los docentes vinculados a los estudiantes de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA Arequipa.
- Identificar y describir características y relaciones presenta la satisfacción laboral docentes de la institución Educativa PIO XII – CIRCA, Arequipa.

JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

Las instituciones educativas tienen como visión desde la docencia, los modelos de gestión del aprendizaje, tratando de acercarse a los principios de las organizaciones institucionales, al acercarse a la sistematización de las experiencias laborales del docente cuya satisfacción laboral pretende explicar y reconocer el análisis de las capacidades del talento de los estudiantes para el logro de las competencias u objetivos, siendo desglosados en actividades de aprendizaje vinculadas a las tecnologías y estrategias metodológicas para resolver problemas cognitivos y contextuales. De la misma forma la satisfacción laboral de los docentes, se acerca a los lineamientos de política educativa de calidad, a las estructuras de participación y dominio cognitivo en los procesos de aprendizaje de las generaciones que pasan por las aulas de las instituciones educativas, cuando se acomodan a los conocimientos y manejos tecnológicos de las asignaturas del currículo escolar.

Es decir, los modelos de gestión del aprendizaje tienen vínculo teórico con los modelos de calidad por procesos, donde se considera los procesos de acción y participación docente al reconocer la normativa, los recursos y actividades institucionales, las estructuras de la institucionalidad, las tecnologías y estrategias metodológicas, y la participación en la planificación de las actividades escolares que conducen a la satisfacción laboral al lograr los objetivos institucionales y competencias escolares.

Justificación Práctica

La investigación se justifica desde la visión práctica, una vez que las variables investigativas son controladas desde la práctica docente como gestor del aprendizaje, cuyas estrategias metodológicas dentro de la enseñanza aprendizaje se orientan para lograr los propósitos competenciales entre los estudiantes, convirtiéndose en un experto en las asignaturas que le asignaron del plan curricular. Desde la práctica docente se convirtió en un experto, al orientar a los estudiantes el proceso de construcción del conocimiento y del proceso complejo de aprendizaje. La eficacia de

la actividad laboral del docente así como la eficiencia y efectividad, se plasman a través de las instrucciones, normas y procesos de aprendizaje; en esa medida la eficacia desde la práctica docente se refiere a las formas de actuación para generar la participación de los estudiantes a fin de construir criterios básicos en los procesos de aprendizaje y construcción del conocimiento a partir de la experiencia y el desempeño eficiente del docente; en cambio la efectividad se suma como el resultado integrado de la eficiencia y la eficacia, que produce satisfacción laboral interna y externa, es decir, los reconocimientos de la actividad de los docentes por los padres de familia y estudiantes en base a juicios de valor sobre las actividades y comportamientos ligados al desarrollo con éxito tienen sentido práctico en la mejora de los procesos de forma constante, hasta llegar a los parámetros de calidad de la gestión del aprendizaje.

Por último, la investigación se justifica desde la práctica, considerando que en los tiempos actuales el docente de aula y en gestión, busca la calidad de los aprendizajes y el dominio de las competencias del currículo de la educación básica regular, en la Institución Educativa objeto de estudio, no solo se manifiestan formas de vida colectivas, sino individualizadas a partir del dominio cognitivo y tecnológico en cada una de las asignaturas designadas por especialidad de los docentes, por lo que pretenden llegar o alcanzar los criterios de calidad del aprendizaje y de la educación en los procesos integrales de la formación de los estudiantes de la institución; buscan el logro de capacidades y destrezas proporcionales a las competencias que demanda la sociedad cuyo modelo político está enmarcado en el libre mercado.

Justificación Social

En la presente investigación se emplean métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos validados y confiables, que garantizan el adecuado recojo de información, el procesamiento e interpretación de los datos, sin embargo, desde la dimensión social consideramos que el conocimiento adquirido por los estudiantes y promovido por los docentes, producen satisfacciones entre los docentes de la institución educativa; es decir, los saberes son el resultado de las construcciones cognitivas relacionadas a los pensamientos e ideologías del Currículo Nacional de la Educación Básica organizados por el Estado, pero que tienen efectos regionales e

institucionales con la participación directa e indirecta de los docentes. Por otra parte, los afectos quedan representados entre las emociones, sentimientos y apreciaciones de los estudiantes, padres de familia y comunidad educativa como dimensión sustancial, cuyos logros son valorados. es decir, el sentir como dimensión sustancial en las emociones y sentimientos. Es decir, el desempeño laboral de los docentes en la gestión del aprendizaje, produce satisfacciones muy bien reconocidas en las evaluaciones internas y externas de la institución educativa.

Se constituyen razones específicas para que la comunidad elija y prefiera inscribir y matricular a los menores en edad escolar en los niveles de primaria y secundaria de educación básica regular.

Por último, la identificación de los docentes con la institución con diferentes niveles de competencia laboral, se expresan en los estilos de comportamiento y manejo tecnológico que utilizan para participar en la gestión del aprendizaje y la planificación de las actividades escolares, la mismas que se relacionan con las preferencias para actuar, organizarse, producir, pensar, aprender, relacionarse, etc., son las motivaciones, expectativas, impulsos para la acción, etc. que involucran a los diversos actores de la educación. Se justifica la investigación a nivel social, porque la actividad docente relacionada con la gestión del aprendizaje y satisfacción laboral buscan la formación integral de estudiantes y docentes a fin de encontrar capacidades y destrezas cognitivas, lúdicas y afectivas resultado de la socialización del conocimiento de manera constante, oportuna y efectiva exigencia del mundo en competencia basado en valores culturales.

Justificación Legal

El marco legal de la educación peruana, es variado en la gestión administrativa de la educación está relacionado con el cumplimiento del diseño curricular, tienen vínculo y competencia con la legislación relacionada con los procesos administrativos, con el código penal y civil si las urgencias exigen aplicarlos.

Es de resaltar que en la Institución Educativa Pio XII – CIRCA, no se presentaron situaciones que marque espacios de aplicación. Los docentes son conscientes que los

derechos constitucionales de los profesores y estudiantes, así como de los padres de familia son inalienables. La legislación relacionada con los procesos de evaluación con motivo de acreditación de las instituciones educativas de la educación básica regular, están en proceso de regulación e implementación, a fin de reconocer la calidad de las estrategias de enseñanza aprendizaje en el logro de las competencias cognitivas, afectivas y psicomotrices de los estudiantes, permitirán ahondar no solo los conocimientos desarrollados en el aula, sino por el contrario busquen nuevos conocimientos en las bibliotecas virtuales, en la bibliotecas de las instituciones educativas, municipales y universitarias, hasta mejorar la calidad de la educación en base a la reflexión con la finalidad de contribuir a mejorar esta relación y lograr mejores aprendizajes en nuestros estudiantes.

Los derechos constitucionales quedan establecidos en la Constitución Política del Estado, garantiza el ejercicio de la profesión y actividad docente, sujeta a evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes, sin embargo, no contempla la subvención de cada una de las exigencias, por eso el docente desde la perspectiva del autoaprendizaje hace lo indecible para cumplir, autogestionariamente y autofinanciación, lo que constituye una afectación al desarrollo docente e insatisfacción.

La actividad docente está definida en la Ley N° 28044, Ley General de Educación, y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, las normas de apertura de año escolar y reglamentos complementarios del Ministerio de Educación.

REFERENTES TEÓRICOS

Bases Teóricas

Las teorías de competencias relacionadas a la gestión de aprendizaje y la satisfacción laboral docente, como la de Malvezzi (2002), identifica cuatro aproximaciones teóricas sobre las competencias. La explicación clásica, basada en las habilidades relacionadas al desempeño, al pensamiento sobre la psicología social clásica, a los recursos que posibilitan el desempeño en función a los recursos con desempeños. La etnometodológica, se la entienden como estructuras formadas por los

recursos personales desde las formas y modelos que utilizan para la producción de conocimiento y experiencias educativas de acuerdo a las estructuras del desempeño, consiste en producir el proceso a partir de la interrelación y configuración de los recursos necesarios para lograr la estructura. La teoría de las estructuras sociales, ayudan a comprender las competencias desde las estructuras formadas por las especificidades y condiciones del individuo y del entorno, se considera que determina el desarrollo de las competencias en diversos contextos. La perspectiva socio-histórica, plantea la valoración del proceso dialéctico- histórico, pues las condiciones de momento determinan las competencias para el momento siguiente de logro de competencias.

La concepción de competencia en la gestión del aprendizaje y de la satisfacción laboral docente compromete a la visión clásica, a la etnometodología, a las estructuras sociales y a la perspectiva histórica en proceso de movimiento y de forma integral, hasta el logro de las calidades de aprendizaje y de la gestión laboral en las instituciones de educación básica.

Definición de términos básicos

Gestión del aprendizaje

La gestión del aprendizaje la podemos conceptualizar desde la cultura de la escolaridad y docente, bajo ese considerando, la gestión del aprendizaje es el conjunto de medidas, acciones y formas que se van desarrollando e implementando de forma consciente hasta el cumplimiento de objetivos relacionados a la formación integral de las personas con las posibilidades de integrarse a la sociedad de forma efectiva, rápida y satisfactoria.

Si bien la gestión se utilizó como categoría en la administración del personal, de la documentación e implementación de políticas, la gestión del aprendizaje tiene la mirada sobre el manejo de los instrumentos de aprendizaje, la relación con los estudiantes o con quienes está involucrados en el aprendizaje, en el manejo de las herramientas metodológicas para generar aprendizaje de corta y larga duración, sobre todo los últimos, para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente. Si no es

una exageración el docente gerencia los procesos, administra los movimientos, las habilidades y creatividad bajo principios sociales, morales y éticos. En la medida la práctica, la eficiencia, la eficacia y la efectividad consolidan la metacognición, factor determinante de la acción estudiantil y docente. En otros términos, el logro de las competencias con experticia o competencia experta. La gestión en las instituciones escolares se encamina a la conformación y re configuración constante de los procesos cognitivos en el cerebro de los estudiantes, por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos, a ello se denomina gestión del aprendizaje¹.

Es el proceso funcional del aprendizaje, se relaciona claramente con los procesos de formación que se desarrollan en las instituciones educativas, para el caso de la presente investigación, son: **los procesos de instrucción** que favorece a la inducción, entrenamiento, capacitación y formación, a la identificación de las carencias cognitivas para implementar etapas de adquisición o establecimiento y programas especiales para rehabilitación o remediales que permitan intervenir en las debilidades y deficiencias en el aprendizaje o manejo de las herramientas pedagógicas; **los procesos de acompañamiento y redireccionamiento**, son estrategias que desarrollan los docentes y estudiantes para afianzar los aprendizajes y las formas organizacionales y estimular los procesos de fortalecimiento; **los procesos de seguimiento**, se implementan con la finalidad de determinar aspectos débiles entre la enseñanza aprendizaje para que sean mejorados a corto o largo plazo, se detectan elementos defectuosos en la acción y dirección del aprendizaje partir de los programas de mejoramiento (Tejada Zabaleta, 2003).

Entonces, los procesos de gestión de aprendizaje contemplan situaciones de acción y experiencia docente, constituye el reconocimiento de las competencias cognitivas, afectivas, psicomotrices relacionados con los estilos, y modelos de desempeño laboral. Es decir, el aprendizaje con claras diferencias entre las formas de enseñanza aprendizaje.

¹ Las concepciones parten de las apreciaciones literarias sobre la gestión del aprendizaje obtenidas de <https://journals.openedition.org/polis/2955>

Para la gestión del aprendizaje, aprender: es vital para la supervivencia y el desarrollo del hombre, urge potencializar o renovar las formas, sistemas, métodos de aprendizaje que sean efectivos, ágiles y rápidos; es la construcción del pensamiento relacionado a la naturaleza; es una alternativa para la construcción del saber, del desarrollo y de la transformación humana; es encontrar formas para desarrollar el pensamiento estratégico productivo, recreativo e innovador; es la solución de problemas con acertados procesos de decisión frente a las incertidumbres; en la construcción humana, se adquiere, fortalece y mantiene metodologías efectivas de solución de problemas; los procesos de valoración o valores personales, interpersonales, grupales, colectivos y organizacionales se ponen en evidencia en las prácticas laborales.

La gestión del aprendizaje tiene la posibilidad de desarrollar relaciones interpersonales asertivas, afables basados en los logros de objetivos de interés y satisfacción colectiva, condición para la vida social (Tejada Zavaleta, 2003). En la gestión de aprendizaje se considera estrategias cognitivas, atencionales, de adquisición, codificación, organización, elaboración, recuperación, y de transparencia. Entre los discursos de las experiencias de las estrategias, tenemos:

- a. Las estrategias cognitivas, contempla los procesos mentales para adquirir, procesar, y expresar ideas e información resultado de la práctica social. Se incluyen los procesos atencionales, de codificación, recuperación y transferencia de los aprendizajes.
- b. Estrategias atencionales, a pesar de la complejidad, intervienen aspectos físicos, psicológicos y, en las características personales del sujeto y del entorno. Se encarga de filtrar la entrada de información para el procesamiento de ideas y pensamientos que explican la realidad contextual (Tejedor, González y García-Señorán, 2008). El proceso atencional funciona cuando es capaz de seleccionar la información relevante y mantener vigilancia a los estímulos recibidos de la memoria del trabajo a la memoria laboral a largo plazo y/o puedan ser utilizados en la memoria de trabajo hasta la finalización de la tarea que se está llevando a cabo. Se diferencia diversos tipos de atención: selectiva

o focalizada, sostenida y dividida, a los que tendríamos que añadir procesos de metaatención, encargados de la supervisión y control del proceso atencional, para distribuir la atención en función de las necesidades de cada momento y las demandas de la tarea (Loc. Cit.). La atención selectiva o focalizada, se encarga de identificar los estímulos y decidir a cuál de ellos se da importancia.

- c. Estrategias de adquisición, se ponen en contacto con el material de aprendizaje y el procesamiento de la información inicial que sirve de “organizador previo” de la información, generando los primeros esquemas mentales que posteriormente se ampliarán y servirán de base para fijar los conocimientos. Las técnicas que sirven para mejorar la adquisición del conocimiento son el subrayado, las notas al margen, la esencialización de la información en títulos y subtítulos, la exploración del material y el uso de organizadores previos. El subrayado puede ser lineal e idiosincrático, para destacar o utilizar signos, colores y formas propios de quien los utiliza (admiraciones, asteriscos, dibujos, recuadros, colores, etc.) (Bernardo, 2007).
- d. Estrategias de codificación, supone transformar la información en códigos, la función es ayudar a pasar la información de la memoria a corto plazo al de largo plazo, de manera que pueda recuperar y utilizar la información codificada en el momento que sea necesario. La codificación determina la profundidad del aprendizaje, en comprensión del significado y en la capacidad de relacionarlo con otros aprendizajes, formando estructuras explicativas de la realidad.
- e. Estrategias de organización, la función es estructurar los contenidos antes de ser aprendidos para favorecer la retención y comprensión, estableciendo relaciones internas entre los elementos seleccionados haciendo de la información un todo coherente, para descubrir la estructura interna o asignar una estructura (Beltrán, 2006 y Mayer, 2010). La estrategia incluye el material utilizado (resumen, esquemas, tablas, redes semánticas) como el uso de reglas mnemotécnicas. Los procedimientos mnemotécnicos se caracterizan por ser “una clase de esquema de memoria simple (...) que permite a los estudiantes crear una estructura cognitiva funcional para el almacenamiento y recuperación

de la información cuando no hay disponible un esquema alternativo” (Muelas, 2011: 62). Proporcionan, una organización básica, a la vez concede conocimientos mínimos para poder realizar operaciones de orden superior, puesto que “la base más eficiente de conocimiento es aquella cuyos constituyentes están bien organizados en la memoria y son fácilmente accesibles. Los procedimientos mnemotécnicos suministran esa organización” (Muelas, 2011: 62). Incluyen el uso de analogías, comparaciones, metáforas, ejemplos y aplicaciones, parafraseo, establecimiento de relaciones, mapas mentales, mapas conceptuales y la redacción de ensayos (Muelas, 2011).

- f. Estrategias de recuperación, es proporcional a la codificación al recordar o recuperar la información de la base de datos establecido en la estructura mental para llevarla y aplicar en el trabajo académico o práctico. Codificar, almacenar y recuperar la información, son procesos altamente relacionados con la reconstrucción de la información y conocimiento. Es la capacidad de evocación depende, del modelo de codificación de la información.
- g. Estrategias de transferencia, se refiere a la capacidad para utilizar el aprendizaje, en actividades escolares o cotidianas de ámbitos de acuerdo, es el escenario de manifestación del pensamiento creativo al aplicar el conocimiento de una determinada área de aprendizaje. Por ello Beltrán (2006) diferencia a la transferencia en positiva y negativa. En la primera, el conocimiento aprendido es aplicado en situaciones o contextos nuevos; la segunda transferencia interfiere en el aprendizaje de la nueva tarea (Muelas, 2011).

Se resume que la gestión del aprendizaje, está definida en la gestión escolar como, el conjunto de acciones concebidas de forma consciente y se ejecutan en cumplimiento de los objetivos de formación integral de las personas insertadas a la sociedad eficientemente.

La gestión del aprendizaje es proporcional a la gestión en las instituciones de educación básica regular encaminadas a la conformación y reconfiguración de las estructuras de pensamiento de los estudiantes por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos, le

llamamos gestión del aprendizaje². Los cambios generaron nuevas tendencias y alteraron las existentes.

Satisfacción laboral

Para Locke (1976), la satisfacción laboral, se define por la respuesta frente al trabajo en general o hacia aspectos específicos, que producen estados emocionales afectivos o placenteros; resultado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. La satisfacción laboral, es un factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales (Dormann & Zapf, 2001), de ahí la importancia para que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las emisiones o subjetividades de los individuos que trabajan en ellas. Barraza y Ortega (2009) señalan que la satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla en el trabajo e influyen de manera significativa en los comportamientos y resultados.

La satisfacción laboral ha sido motivo de estudio en el ámbito educativo, abordado como sujetos de investigación a los directores de escuelas secundarias (Gimeno, 2004); a docentes de nivel básico (Gordillo, 1988; Martínez, 2007; De Frutos et al., 2007); a profesores que ejercen en la enseñanza no universitaria (Padrón, 1994); a profesores de educación física (Herrador, Zagalaz, Martínez & Rodríguez, 2003); a docentes universitarios (Grajales, 2000; Olivares, 2006; Barraza y Ortega, 2009).

La satisfacción laboral hay quienes la relacionan con el estrés (González, 2008); con las condiciones de trabajo (Conley, Bachard y Bauer (1989); con el síndrome de burnout (Hermosa, 2006); con el Clima Organizacional (Núñez y Chiang, s/f); evalúan la interrelación entre la satisfacción laboral docente y el rendimiento académico de estudiantes (Fuentes, 2007³).

² Concepto organizado por Soubal Caballero, Santos (2008). La gestión del aprendizaje Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. En: REVISTA POLIS VOL. 7 N° 21, Editorial de la Universidad Bolivariana de Chile.

³ Las fuentes de referencias utilizadas en los párrafos últimos, son citados por Muelas, A. (2011). Los determinantes del rendimiento académico. Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid.

Desempeño laboral

El desempeño laboral constituye la sensación manifestada por el trabajador después o durante el trabajo, lo hace conscientemente puede ser de satisfacción o insatisfacción, en ese sentido, la satisfacción es un indicador del desempeño laboral. Según García (2010), la satisfacción de carácter laboral es un tema de actualidad. Se define como la actitud asumida por una persona, frente a las labores cuyos sentimientos, actitudes, estados de ánimo y comportamiento en general respecto a su actividad laboral, son indicadores observables al lograr ventaja competitiva (Medina, 2017) frente a otros trabajadores. Son contundentes en evidenciar flojera, desánimo, pesimismo; de hecho, se limitan a una presentación por compromiso en oficina. Muy probablemente sus resultados en conjunto durante una jornada completa pudieron haberse hecho en solo algunas horas (Loc. Cit.).

Desempeño docente

El desempeño docente es puesto a la mirada de las ciencias sociales en especial de la educación, para lograr y mantener una buena enseñanza se exige que el profesorado revise y reflexione con regularidad su forma de aplicar los principios de coherencia, diferenciación, progresión, continuidad y equilibrio, no sólo en el "que" y el "cómo" de su ejercicio docente, sino también en el "por qué" en relación con sus fines "morales" fundamentalmente. Exige también que se aborden los problemas de autoeficacia, identidad, satisfacción en el trabajo, el compromiso y la inteligencia emocional (Day, 2007). La gestión escolar para ser tratada como proceso complejo requiere de las siguientes consideraciones de desempeño: el incremento del número de especialidades; el incremento de la virtualidad; la integración entre el saber y las ciencias; el tratamiento de las aristas afectivas y valóricas; el desarrollo de competencias; la integración del conocimiento en el producto; la creación de redes y trabajo en equipos; la obsolescencia del conocimiento rápidamente; los trabajadores del conocimiento son únicos e irrepetibles; el cambio debe conjugarse con la permanencia humana.

La visión de los estudios de la complejidad del desempeño docente, pueden contribuir a clarificar el camino hacia la comprensión de las actividades pedagógicas;

provocan la posibilidad de conocer las raíces de los modelos y estilos de acción social del docente; conocer las prácticas educativas cuando se elige ser docente y en comportamiento en la formación docente, la preferencia por el perfeccionamiento y formación permanente, el interés por el dominio pleno de las interrelaciones y se comprende cuál escoger. Comprender que el aprendizaje en su pleno desarrollo se logra al conducir la operacionalización donde se utilizan procedimientos cualitativos y cuantitativos. Es aprender a trabajar la gestión docente en su dinámica desde la posición de la bipolaridad como método, con una visión holística o integradora cuajada de emergencias (Soubal, 2008) y complejidades del saber y hacer.

SISTEMA DE HIPÓTESIS

En la gestión del aprendizaje la organización de la docencia, las capacidades del profesorado, la asignación de asignaturas y actitudes de los estudiantes, la asistencia y participación en clases de los estudiantes, la utilización de diversos tipos de metodologías y tecnologías de aprendizaje y evaluación de las asignaturas designadas al docente son condiciones características; es probable, que en el manejo de los planes curriculares resalten los objetivos – competencias, la instrumentalización de los resultados, los procedimientos en la evaluaciones, los problemas surgidos en mismo proceso de enseñanza aprendizaje, la planificación del aprendizaje y actividades escolares sean proporcionales al desarrollo docente de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA, Arequipa.

Las condiciones laborales y la gestión de los aprendizajes desde el aula estarían vinculados a la participación de los estudiantes en la planificación de actividades escolares y académicas que produzcan satisfacciones laborales con características diferentes entre los docentes de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA Arequipa.

SISTEMA DE VARIABLES

V1. Gestión del aprendizaje

Indicadores: Organización docente, asignación de asignatura o cursos, formación académica, actitud de los estudiantes, participación en actividades de aprendizaje, utilización de metodología y tecnologías de aprendizaje.

V2. La satisfacción laboral docente

Indicadores: Objetivos y competencias curriculares, actividad docente, procedimientos de evaluación, problemas resultado del proceso enseñanza aprendizaje, planificación de contenidos y actividades escolares y docentes.

METODOLOGÍA

Enfoque de investigación

Es un estudio transversal, se caracteriza por la exploración y descripción de los elementos constitutivos de la gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral docente de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA, Arequipa. Se asumió como investigación exploratoria, para la intención de obtener información sobre las posibilidades de manejar las concepciones de calidad del aprendizaje y del manejo de las estrategias metodológicas con elementos relacionados a la satisfacción laboral de los docentes, a fin de llevar a cabo la investigación de forma integral sobre un contexto particular de la actividad docente; la descriptiva nos ayudó a considerar las condiciones básica de calidad a partir de las consideraciones del enfoque de la gestión del aprendizaje, se apoya a las propuestas de análisis metodológico de Hernández Sampieri.

Para el acercamiento teórico al objeto de estudio se utilizó cuestionario validado, consta de 17 ítems en base a la valoración de 1 a 5 en el modelo Likert (la valoración como (1) altamente insatisfecho, (2) insatisfecho, (3) satisfecho, (4) muy satisfecho y (5) altamente satisfecho) para observar la participación de los docentes de la Institución Educativa, se organiza la descripción cuantitativa de tendencias cualitativas, actitudes u opiniones docente; el instrumento utilizado fue el cuestionario, característico de los enfoques cuantitativos para explorar ideas, creencias y opiniones de los participantes.

Para diseñar el cuestionario, se realizó una búsqueda de instrumentos validados para medir las actitudes laborales y la gestión del aprendizaje, examinadas en el marco del compromiso institucional. Así mismo la búsqueda del enlace o vínculo entre los instrumentos seleccionados fueron aplicados en el ámbito de los docentes de la Institución Educativa.

Para recoger información sobre la gestión del aprendizaje y satisfacción laboral se utilizó el instrumento denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) que fue diseñado (Barraza y Ortega, 2009) a partir de ocho

dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico y equipo directivo ambas relacionadas con las condiciones mínimas de calidad de la gestión del aprendizaje.

Tipo de investigación

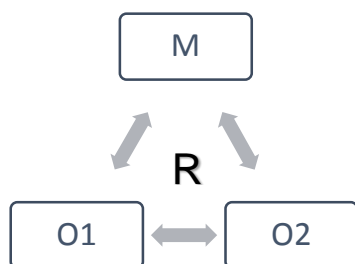
La investigación de tipo explicativa – descriptiva, se realizó con el tratamiento metodológico en el enfoque de carácter descriptivo y analítico, cuyo paradigma es el cuantitativo. Después de pasar rigurosamente por la etapa de la heurística apoyada por el sistema de fichado, registro y entrevista etc. El enfoque cuantitativo, contribuye a dar apreciaciones del contexto de la gestión del aprendizaje y satisfacción docente de la Institución Educativa PIO XII.

Diseño de investigación

La presente investigación en la contrastación para llegar a la demostración de la hipótesis, la información expuesta en el cuerpo de la investigación resultado de la sistematización de los datos producto de la recolección de información en base a las premisas a cuestionarios aplicados con el instrumento de investigación. Además, se realizó el análisis y contrastación de variables de investigación. Lo datos recogidos fueron procesados considerando las siguientes secuencias:

Cuadro de la estadística descriptiva: se realizará con el apoyo del paquete de la estadística descriptiva, a fin de realizar el análisis e interpretación. Aplicados los instrumentos de investigación al total de docentes de la Institución Educativa, se procedió al ordenamiento y clasificación por indicadores cuyos resultados reflejan las frecuencias absolutas y relativas, con los que se organizan generalizaciones para la institución educativa, administrada por CIRCA, Arequipa.

La interpretación de los datos cuantitativos es proporcional al marco teórico, organizado en base a las variables e indicadores, con los que se identificó los antecedentes de la investigación.



DONDE:

M = MUESTRA

O1 = VARIABLE 1

O2 = VARIABLE 2

R = RELACIÓN

Población y muestra

La población con la que se realiza la investigación, está conformada por el total 34 docentes entre hombres y mujeres de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA, ubicada en la Urbanización Alto San Martín del distrito de Mariano Melgar de la provincia y departamento de Arequipa.

Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Para el procesamiento de la investigación en lo referente a la sistematización en base a las variables de investigación, se utilizó el cuestionario que dio forma al instrumento de investigación, generalmente se le denomina encuesta. El cuestionario en base a los indicadores reguladores de cada una de las variables, ayudaron a la demostración de las hipótesis. Los datos fueron distribuidos en tablas de frecuencia a fin de hacer la interpretación y representación gráfica.

La estrategia por obtener medidas objetivas de la satisfacción laboral, se han revisado varios instrumentos, con la finalidad de hacer la valoración y validación de acuerdo al contexto institucional, después identificar la propuesta de Warr, Cook y Wall (1979) que hacen apreciaciones sobre la escala general de satisfacción; Frutos,

González, Maíllo, Peña y Riesco (2007) utilizaron 24 ítems agrupados en cuatro factores en personal docente de una Universidad Peruana; Fuentes (2007) diseña un cuestionario que nombra SALDU que consta de ocho dimensiones y 86 ítems, mismo que es adaptado del original CESP (EDINVEST GRANADA, 1993). Finalmente, Barraza y Ortega (2009) plantean un instrumento denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD), que contiene 34 ítems distribuidos en ocho dimensiones, de los que sólo aplicamos 17 ítems, por ajustarse a la realidad contextual de los docentes de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA, Arequipa.

Como se puede observar, aun no hay un instrumento generalizado para medir la gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral docente, si bien hay parámetros generales, este tipo de instrumentos se han estado adaptando a las diferentes culturas, profesiones y condiciones laborales. Dado el contexto de la presente investigación, se toma de base para la recogida de datos el instrumento denominado EMSLD (Barraza & Ortega, 2009), se adoptación ítems para el contexto institucional.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los métodos empleados para la investigación, la descripción como método, da la posibilidad de ver la manifestación propia cuanto, a la plasmación de las opiniones temáticas de la gestión del aprendizaje y satisfacción laboral docente, esto permite tomar las fuentes, haciendo comprensible la semejanza de las estrategias didácticas en el área de la gestión educativa.

El material de investigación, el soporte de la calidad y satisfacción orientaron la identificación de las fuentes y los medios impresos, digitales y fuentes bibliográficas. Las estrategias metodológicas fueron establecidas en el proceso de la investigación durante el tiempo social de investigación y son los establecidos en el enfoque cuantitativo, se tuvo que considerar básicamente las siguientes actividades:

- a) La selección de instrumentos para la recolección de datos disponibles para el estudio de las variables a investigar.

- b) La aplicación del instrumento, previa autorización de la Institución Educativa y de los agentes educativos consensuaron la fecha de aplicación del instrumento: cuestionario.
- c) La rigidez de los docentes para admitir la aplicación del instrumento de investigación, que al final concluyeron con cierta satisfacción sobre la investigación.
- d) Vaciado de los datos obtenidos en cuadros estadísticos para hacer la descripción e interpretación en cada uno de las tablas organizadas.

Métodos estadísticos: en el proceso de investigación, ligada a su organización y ejecución, haciendo uso de la estadística descriptiva para la organización de los datos y cálculo de los índices estadísticos. Así mismo se hará uso de la distribución numérica y porcentual de datos, haciendo uso de tablas estadísticas de una entrada y doble entrada.

Se recurre al análisis cuantitativo de datos en los cuales el procesamiento de los resultados y para la prueba de hipótesis se utilizó herramientas de la estadística descriptiva, como es las tablas de distribución de frecuencias.

El análisis estadístico se usaron talas tipo, para representar mejor los resultados, además de ellos se ha considerado integrar preguntas con ítems iguales para facilitar su explicación e interpretación sistémica - holística.

En la presente investigación se utilizó el método científico, pasando por el análisis de las variables en estrecha relación con la hipótesis, así como con los objetivos de investigación, para elaborar teorías explicativas de la música.

a) Métodos empíricos:

La presente investigación recurre al método de la observación científica, por percepción directa objetiva de la investigación y dentro de ella se hace uso de la observación simple, por cuanto se realiza con cierta espontaneidad, de forma consciente y desprejuiciada.

b) Métodos teóricos:

En cuanto a los métodos teóricos usados en las relaciones esenciales de la investigación, no observables directamente; la asimilación de hechos, fenómenos y procesos y en la construcción del modelo e hipótesis de investigación; se utiliza la inducción y deducción:

- **Inducción** como forma de razonamiento, que permita el paso de los hechos singulares a los principios y proposiciones generales.
- **Deducción** en el apoyo de las aseveraciones y generalizaciones a partir de las cuales se realizan demostraciones o inferencias particulares.

c) Método sistémico:

Utilizado para analizar el objeto de estudio, proceso de gestión y las relaciones interpersonales, mediante el estudio de sus partes componentes, así como de las relaciones entre ellos. Se investiga por un lado la estructura y por otro lado su desarrollo.

RESULTADOS

Descripción del trabajo de campo

La labor profesional del docente se ubica entre los diversos contextos, se diferencia por los procesos de ejercicio de la urbanidad, que concentra poblaciones heterogéneas, diferenciadas por la ubicación de la vivienda (en relación a la capital del distrito); por la función productiva (artesanos, albañiles, carpinteros, pequeños comerciantes, micro empresarios, empleados y obreros); y por la organización a la que pertenecen o simplemente por la jerarquización de la familia.

Las pertenencias sociales de los padres de familia y docentes hacen de la condición laboral un medio y fuente de satisfacción, realización personal y organización interna y externa de las familias con variedad de compromisos, muestran condiciones de alegría en el trabajo o situaciones de incomodidad en el ejercicio de la función docente, para el caso de la investigación, que llegan a las insatisfacciones que afectarían la salud del docente cuya relación podrían llegar a los estudiantes.

El contexto de la Institución Educativa, se desenvuelve en la diversidad de valores culturales y familiares, se integran a su vez reconocen las particularidades identificadas entre las aulas, sin embargo, si se vinculan con las condiciones económicas, se convierten en escenarios ásperos y específicos en la práctica comunicativa, pues intensidad de las exigencias y demandas los llevan hasta la insatisfacción con manifestaciones cargada de violencia psicológica y física. En tanto, los docentes identifican las crisis resultado de las insatisfacciones para atenuar los actos, interioriza dialógicamente en la escuela discursos disuasivos, mientras está el estudiante en el aula se puede observar y hacer seguimiento, pero con las movilizaciones del espacio escolar al familiar, los encuentros no siempre son agradables. Pues, los cambios de la sociedad al entrar a la escuela o institución educativa demandan atención específica, a través de los estudiantes cuyos resultados pueden ser satisfactorios para los padres de familia, que ven la recuperación producida por la acción directa de desempeño docente.

En el presente el estudio transversal, caracterizado por la exploración y descripción de la gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral docente de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA, Arequipa entre 2018 – 2019, además de la identificación de las fuentes de información, se observa que la forma de vida se va modificando aceleradamente con la acción directa del docente, pues los cambios sociales son evidentes no sólo en los estudiantes sino entre los padres de familia, indudablemente que al 100 % no se alcanza, pero los resultados muestran mejoras en los comportamientos colectivos. Se refleja en la demanda de cambio en el sistema educativo institucionalizado en Pio XII – CIRCA, en consecuencia, el número de estudiantes matriculados va en crecimiento, la deserción es prácticamente nula, además la evolución económica se refleja en los modelos de comportamiento y satisfacción con los programas de atención a los estudiantes con desayunos y almuerzos escolares.

Así mismo, los cambios son el reflejo de la aplicación de las leyes, normas y políticas sociales educativas, que si bien provocan desequilibrios, son los menos como se aprecia en las tablas, por ello el profesorado asume el rol de autocapacitarse, pues si la institución contribuye con jornadas de coordinación y estimulación, los docentes por iniciativa se inscriben en segundas especialidades, diplomados, maestrías y doctorados, con ello responden adecuadamente a las nuevas exigencias de la sociedad del conocimiento.

Al ser la investigación exploratoria, la intencionalidad es obtener información sobre las condiciones básicas de calidad del aprendizaje y del manejo de las estrategias metodológicas con elementos relacionados a la satisfacción laboral de los docentes, con la finalidad de producir conocimientos científicos sobre la caracterización de la gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral de forma integral; la investigación es descriptiva una vez que al considerar las condiciones básica de calidad a partir de las consideraciones del enfoque de la gestión del aprendizaje, facilita el análisis frente a las propuestas metodológicas de Hernández Sampieri. Se observa que hay profesores que enseñan con arraigo, entusiasmo y alegría, dispuestos a dar lo mejor de sí mismos, por ello, destinan los tiempos libres a la capacitación oficial, con prioridad a la no

oficializada por el ministerio, es decir, contribuye al crecimiento y fortalecimiento de los estudiantes sean hombres o mujeres en igual de derechos, además de ayudarles a mejorar personalmente. Es notorio, entre los profesores que viven su profesión con agobio y como fuente permanente de tensión, capaz de romper su propio equilibrio personal, sin embargo, la superación resultado de enfrentar las condiciones especiales, que pueden ser momentáneas por la presión interna, familiar o institucional pero no llega a más.

Es decir, la profesión docente al desarrollar actividades de acción directa con la diversidad de identidades sociales, casi siempre la actividad es medio ambivalente, entre uno y otro espacio. La condición positiva da sentido a la vida colectiva no solo de docentes sino de estudiantes cuyo resultado es la satisfacción personal y profesional y, la condición negativa, está la cara de la exigencia, a veces frustrante, agotadora física y emocionalmente.

Esa situación, con frecuencia repercute o se relaciona con la salud del docente y el desempeño profesional. El docente profesional en la dirección de los procesos de enseñanza – aprendizaje de la institución, observa de manera especial la eficacia de la actividad docente y de la creciente desigualdad en los procesos de aprendizaje, aprende que no es posible uniformizar, por el contrario, estimular los procesos de aprendizajes individualizados con solvencia con la finalidad que los actores asuman los desafíos que traen consigo la integración de los perfiles competenciales resultado de la mundialización de la economía regional.

La investigación, considera el acercamiento teórico del objeto de estudio, en base al cuestionario validado, de 17 ítems controlados en base a la valoración de 1 a 5, bajo el modelo Likert, volvemos a considerar, la valoración como (1) altamente insatisfecho, (2) insatisfecho, (3) satisfecho, (4) muy satisfecho y (5) altamente satisfecho). En tal sentido la investigación pretende, analizar la disminución o eliminación de la insatisfacción de los docentes de la I. E. Pio XII, establecer los parámetros para la mejora continua, sustentados en un plan de desarrollo institucional, entre otros.

El diseño del cuestionario, en base a las variables e indicadores de la investigación se convierte en instrumento validado, para medir las actitudes laborales y la gestión del aprendizaje. La investigación podría servir de base para otros investigadores que tengan la misma necesidad o inquietud de ahondar en el tema, hasta llegar a la formulación de políticas culturales y laborales que favorezcan a los docentes, padres de familia y estudiantes.

Con los resultados, obtenidos se espera ofrecer información para generar inquietud en futuros investigadores. Así mismo, se reconoce que la búsqueda del vínculo entre el instrumento cuya información recolectada en base a las variables e indicadores se relaciona con la teorización y paradigma de investigación cuya mediación compromete a los docentes de la institución educativa. En cuyo caso, no hubieron problemas significativos limitantes de la investigación, el apoyo de los docentes integrantes de la Institución Educativa de forma horizontal y participativa, llevó a la sistematización de los datos proporcionados; es notable el hecho cambiante entre uno y otro momento pero no alteró los resultados, en el momento de la recolección de la información relacionada a la gestión del aprendizaje y satisfacción laboral, se enfatiza nuevamente que la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) (Barraza y Ortega, 2009), ayuda a especificar ocho dimensiones motivo de medición, llámese: las relaciones interpersonales, el desempeño profesional, las condiciones laborales, la valoración del trabajo desarrollado, la participación, los factores organizacionales, el ambiente físico y el equipo directivo, están relacionadas con las condiciones básicas de calidad de la gestión del aprendizaje y satisfacción laboral. Magnitudes que, junto con otras, sirvió para definir el campo de investigación y teorización del objeto de estudio; por ello la magnitud o magnitudes que se consideran en el espacio de análisis. Tamaño o extensión del objeto de estudio cuyas magnitudes, son proporcionales a la visión de la gestión del aprendizaje y satisfacción docente, es el primer espacio de identificación de las dimensiones que se encuentran en la Institución Educativa. Es necesario resaltar que las dimensiones utilizadas, son el vehículo de medición de las condiciones básica de calidad de la gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral no se refieren a la

longitud, extensión o volumen consideradas en las ciencias exactas, que comúnmente percibimos⁴ en la dinámica tradicional.

Así mismo, si la investigación es de tipo descriptiva – explicativa, el tratamiento metodológico se ubica en el paradigma cuantitativo; encargada de puntualizar las características de la población estudiada. En otras palabras, el objetivo es describir la naturaleza de ese segmento demográfico institucional, sin centrarse en las razones por las que se produce un determinado fenómeno, por el contrario, ubicar las características de la gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral docente de la Institución Educativa Pío XII – CIRCA, tiene que ver con la profundidad y el nivel de conocimiento sobre la participación en la gestión y las motivaciones que origina o se desea alcanzar. En ese sentido, la proporcionalidad con la investigación explicativa está en la exploración la relación causal, es decir, no solo busca describir o acercarse al problema objeto de investigación, sino que prueba encontrar las causas cuyos efectos son inmediatos y recaen en la satisfacción laboral. Entonces, el presente estudio exploratorio nos sirve para aumentar el grado de familiaridad, sensibilización y confianza con fenómenos relativamente de alguna forma desconocidos, pues al obtener la información sobre la gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral docente, da la posibilidad de llevar a cabo otras investigaciones de diferentes dimensiones, la investigación ofrece un contexto particular de la vida real de la Institución Educativa.

Por otro lado, en lo referente a las estrategias metodológica, enfatizamos en el modelo de recolección de información de forma rigurosa, por ello la heurística en el marco de los métodos exploratorios durante la resolución de problemas, las soluciones se descubren por la evaluación del progreso logrado en la búsqueda de un resultado final. Es decir, la heurística relacionada con la creatividad desarrollada para relacionar una teoría con otra facilita la sistematización, sirve para orientar en la toma de decisiones en el proceso de investigación.

⁴ Caracterización de dimensiones en la investigación.
file:///D:/TESIS%20NOHEMI/TESIS%20NOEMI/EDUCACIÓN/desemoeño%20docente%20satisfacción%20insatisfacción.pdf

La heurística, entonces es aplicable a cualquier ciencia e incluye a la utilización de medios auxiliares, principios, reglas, estrategias y programas que faciliten la búsqueda de vías de solución a problemas a fin de poder identificar, recolectar, clasificar, sistematizar, tabular y evaluar la información empírica. Propone distintas herramientas o procedimientos para hacer posible estos hallazgos teóricos sobre el objeto de estudio. Al decir de Roberto Hernández Sampieri, la heurística se instrumentaliza dentro del enfoque cuantitativo, “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (1991: 5), contribuye a dar apreciaciones del contexto de la gestión del aprendizaje y satisfacción docente de la Institución Educativa PIO XII.

Por ello la contrastación de los resultados del proceso de recolección de datos con la teoría o antecedentes de la investigación, ayuda a la formulación adicional o accesoria de hipótesis, de datos observables tabulados en base a la estadística básica; para llegar a la demostración de la hipótesis, resultado de la sistematización de los datos producto de la recolección de información. La sistematización en la presente investigación, es comprendida como el proceso de ordenamiento y clasificación de la información, en función de la búsqueda del conocimiento específico. De la misma forma la tabulación de los datos considerando las variables e indicadores de la investigación, pasa por la construcción de las tablas estadísticas, por eso la estadística descriptiva (es la técnica matemática que obtiene, organiza, presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar el uso, generalmente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas), se procedió al ordenamiento y clasificación de datos, los resultados se organizan para hacer las interpretaciones y generalizaciones de la Institución Educativa, administrada por CIRCA, Arequipa. Es decir, la interpretación de los datos cuantitativos es proporcional al marco teórico, organizado en base a las variables e indicadores, con los que se identificó los antecedentes de la investigación.

Desarrollo del cuestionario de investigación

Los instrumentos de investigación como las fichas de registro de información nos dieron como resultado la localización de fuentes bibliográficas y digitales, a fin de encontrar puntos referentes a la dinámica investigativa sobre la gestión del aprendizaje y satisfacción laboral docente:

En tal sentido la división lógica de los indicadores de acuerdo la instrumento evaluado, tiene las siguientes particularidades para: la gestión del aprendizaje, los indicadores utilizados se relacionan con la eficacia de la organización docente en la institución, las designación docente de acuerdo a las capacidades, la formación académica del docente que es aprovecha por los estudiantes en las asignaturas asignadas al profesor; en lo referente a la satisfacción laboral, se consideró la actitud de los estudiantes en el desarrollo de clases, las consideraciones de participación, asistencia y debate de los estudiantes en las clases del docente, la utilización de diversas estrategias metodológica para cada uno de los temas y los estudiantes participen; en el manejo de las tecnologías, las visuales tienen aceptación, las audiovisuales son de preferencia de los estudiantes, la actualización permanente del docente en el manejo de las tecnologías en la enseñanza – aprendizaje, y la evaluación en sus diferentes tipologías desde la visión de la horizontalidad del aprendizaje que da motivo a la mejora continua tanto de los estudiantes como de los profesores; el manejo curricular, el docente conoce las competencia y objetivos del plan curricular oficial, la articulación sin dificultad la actividad administrativa con las del proceso enseñanza – aprendizaje, los procedimientos de la evaluación de competencias de los estudiantes: el aprendizaje colectivo, se consideran los problemas surgidos durante el desarrollo de la enseñanza que se solucionan eficazmente, la planificación adecuada de los contenidos; la planificación del aprendizaje de forma participativa, la participación de los docente en las actividades programadas es respetada, el grado de participación en la planificación de la enseñanza es adecuado y la satisfacción docente con las actividades que desarrolla.

Al organizar el instrumento de investigación contrastamos con la realidad de la Institución Educativa, todas con coincidentes parámetros, las tomamos en cuenta en la estructura de la herramienta de investigación.

La gestión del aprendizaje, refleja el quehacer educacional de los docentes educadores que tienen la responsabilidad de formar generaciones de estudiantes no solo de la educación básica sino incluye a los de educación superior, en el marco de los procesos de construcción de nuevos conocimientos que explican las realidades contextuales de forma homogénea desde la concepción positiva de la ciencia, bajo la óptica de la educación crítica – reflexiva que permita al ser humano insertarse en la sociedad eficientemente.

Desde esa mirada para la presente investigación, la gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente de la escolaridad, independientemente de la planeación, del diseño, la vivencia, la ejecución de actividades de aprendizaje; es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los estudiantes asimiles y acomoden el conocimiento en la realidad contextual. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los estudiantes, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. Al considerar las propuestas de C. Navarro, C. (2010) de la tesis, “Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional”⁵, sostiene: que los docentes presentan satisfacción laboral en relación a la capacidad pedagógica, dominio efectivo sobre los contenidos que imparten conocimiento sobre planificación del proceso educativo y para crear un ambiente favorable en el estudiante; los docentes se sienten satisfechos con la labor que realizan, al facilitar el acceso de los estudiantes a los nuevos marcos conceptuales; el desempeño laboral docente, no es satisfactorio por las condiciones de trabajo, el sueldo que perciben no

⁵ La ampliación de las condiciones de la investigación y los resultados los podemos apreciar en RAMÍREZ SILVA Dante Alexander (2015). Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca- 2015. Tesis Maestría de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima; cita a Navarro, C. (2010). "Satisfacción Laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA, bajo un enfoque prospectivo ". Tesis doctoral. Universidad de Barquisimeto.

son acorde con las tareas que realizan, la institución no reconoce la labor que ejecutan al lograr satisfactoriamente sus objetivos.

Sin embargo, el ambiente de trabajo resultó favorable, ya que a los docentes les gusta su área de trabajo, consideran que el espacio que disponen en las aulas es el adecuado, esta satisfacción favorece las funciones cognitivas de orden superior que pueden ser desarrolladas y fortalecidas. Hay de los docentes que se sienten satisfechos en el centro laboral, por los niveles dialógicos, trato y participación en las actividades de planificación de los procesos. Pero están presentes los docentes que se sienten mal pagados, maltratados, atascados en tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de desarrollo docente, son los que rinden menos, es decir, son los menos productivos.

En resumen, la satisfacción laboral es consecuencia del desempeño de las tareas, empleo o función. Es una respuesta que experimenta el trabajador docente, tanto hacia el trabajo como hacia cada uno de los aspectos específicos que lo determinan. Chávez, J. (2009) en la “Guía didáctica motivadora de práctica de laboratorio en ciencias naturales para el incremento de nivel de logro de capacidades intelectuales y procedimentales en educación primaria - 2009” se refiere a la ejecución de acciones interiorizadas como las habilidades intelectuales y motrices; abarcan destrezas, estrategias y procesos que implican una secuencia de acciones u operaciones a ejecutar de manera ordenada para conseguir un fin, comprende la relación de la teoría con la práctica de lectura de textos científicos, el uso de medios y materiales del entorno de la escuela. Donde el conocimiento procedimental, es el referido a cómo ejecutar acciones interiorizadas como las habilidades intelectuales y motrices; abarcan destrezas, estrategias y procesos que implican una secuencia de acciones u operaciones a ejecutar de manera ordenada para conseguir las competencias de logro. Son conceptualizados como un conjunto de acciones organizadas y ordenadas cuyo fin único es la consecución de metas cognitivas. La satisfacción pasa por la consolidación que implica un proceso de práctica que derive en el dominio de la técnica, habilidad o estrategia objeto de aprendizaje. Por su parte Mancco, F. (2007) en “La influencia del método de proyectos en el logro de competencias del área de Ciencia y Ambiente en

el nivel Primaria de menores del Colegio Nacional Mixto Manuel González Prada de Huaycán - 2007”, desea potenciar y obtener en el proceso de formación, construir desde el proceso de estudio, la reflexión de los educadores de cada institución educativa, con el método tradicional presentan mayores dificultades en el logro de competencias, como que la gestión del proceso de aprendizaje no es notoria. En tal sentido, las capacidades cognitivas se refieren al procesamiento de la información, con atención, percepción, memoria, resolución, comprensión, y establecimientos de analogías.

Por ello las competencias transversales son aquellas habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador docente desarrolle de forma eficaz su trabajo. Es decir, las competencias transversales sirven para desarrollar cualquier profesión y se han adquirido en diferentes contextos. Se suma Bastidas Vila, Víctor Raúl (2016) con la investigación, “Satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana del distrito de Satipo – Junín”, afirma, los docentes de las instituciones educativas públicas, poseen niveles de satisfacción laboral relacionados a los factores específicos de la escala de medición de la satisfacción laboral, el patrón es constante; se relaciona con la edad, los docentes jóvenes mostraron perfiles laboral similares con los de mayor edad; los años de servicio profesional de los docentes no constituye factor diferenciador de la satisfacción laboral; en los docentes contratados la satisfacción laboral es notoria.

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la institución, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. La estabilidad laboral, significa la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo.

En tanto en la satisfacción laboral, cuenta el clima organizacional, ambiente generado por las emociones de los miembros de la institución u organización, relacionada con la motivación de los trabajadores. Involucra tanto a la condición física

como emocional y mental. El ambiente donde el trabajador docente se desempeña diariamente, el trato que director o jefe tiene con los docentes y administrados, la relación entre el personal de la institución e incluso la relación con los padres de familia y estudiantes, elementos que conforman el clima organizacional institucional.

Por último, la satisfacción laboral tiene que ver con lo que el docente sabe acerca de su trabajo, cómo se siente sobre el mismo, y qué hace al respecto.

La Importancia de la Satisfacción Laboral

Sin duda alguna, los trabajadores docentes son el recurso vital de cualquier institución educativa, para mantenerlos satisfechos, se contempla acciones en el plan de mejora, en lo referente a la organización educativa, a la eficiencia y eficacia, identificación con la institución, comprensión y gestión de los procesos interrelacionados al sistema organizado para el cumplimiento de objetivos específicos.

La importancia radica en el nivel de calidad de la gestión educativa, del desempeño y satisfacción docente, la relación con la familia y la comunidad, al uso de la información, infraestructura y recursos para el aprendizaje, en el marco del proceso de la acreditación de las instituciones educativas. Garantiza una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promueve oportunidades de aprendizaje de forma permanente. La educación es la clave para poder alcanzar otros objetivos de desarrollo sostenible.

La satisfacción laboral es proporcional: a la gestión educativa orientada al fortalecimiento de los proyectos educativos; a la autonomía institucional; al marco de las políticas públicas, que enriquecen los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. Es proporcional a las relaciones dialógicas, comunicativas y de participación; a las calificaciones docentes; a las remuneraciones; a la labor que realizan; a las percepciones de satisfacción; a los efectos laborales de los docentes directivos al asumir funciones de dirección y realizar las actividades que demanda el cargo; a las relaciones con los colegas, trabajadores administrativos, servicios y otros directivos, son insatisfechas consideran que las labores son menos complejas.

Entonces la misión del docente satisfecho, es orientadora y promotora del mejoramiento, cuyo ámbito es la acción educativa con referentes como: la gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera; el procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo docente, la participación de los padres de familia y estudiantes en los resultados de gestión.

Al explicar la importancia del desempeño laboral y gestión del aprendizaje, la etnometodología aplicada en la educación, ayuda al estudio del cuerpo del conocimiento del sentido común relacionada con los métodos que tienen los docentes en la producción del conocimiento cotidiano, académico y a la gama de procedimientos utilizados en las circunstancias específicas de la acción docente. Las estructuras son formadas por los recursos personales que utilizan para la producción del conocimiento y experiencias educativas, consiste en producir el proceso a partir de la interrelación y configuración de los recursos necesarios para lograr la estructura.

En tanto se reconoce que las estructuras sociales, en el campo de la educación contemporánea se encuentra en continua evolución, donde la etnometodología, se ocupa de los distintos métodos de cálculo de estructuras, ayudan a comprender las competencias desde las estructuras formadas por las especificidades y condiciones del individuo y del entorno.

La concepción de competencia en la gestión del aprendizaje y de la satisfacción laboral docente compromete a la visión clásica, a la etnometodología, a las estructuras sociales y a la perspectiva histórica en proceso de movimiento y de forma integral, hasta el logro de las calidades de aprendizaje y de la gestión laboral en las instituciones de educación básica. El referente conceptual aplicado a los 34 docentes de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA, en el proceso de investigación, es un medio simple de efectividad al localizar la información, documental, oral, o la información proporciona en el instrumentos de investigación por el profesor, para llegar a la sistematización desde el acto participativo de recopilación, ordenamiento, evaluación, análisis y reflexión de la experiencia, reflejando las particularidades institucionales

para mejorar y fortalecer procesos sostenibles en lo social, ambiental, productivo, organizativo y político.

Pues la investigación en base a las variables con el cuestionario, dio forma al instrumento compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios y alcanzar los objetivos del estudio; es el plan formal para recabar información de cada unidad de análisis objeto de estudio y que constituye el centro del problema de investigación. Con los datos obtenidos se formaron las tablas de frecuencia a fin de hacer la interpretación o la representación gráfica.

En la investigación la estrategia se compone de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles, está orientada a alcanzar el objetivo a través de la escala multidimensional, conjunto de técnicas estadísticas utilizadas habitualmente en los estudios de mercado y ciencias sociales para la visualización y exploración de datos.

La escala multidimensional, es un procedimiento para tomar preferencias y percepciones de los encuestados y representarlos en un diagrama visual, fue utilizada por Barraza y Ortega (2009), contiene 34 ítems distribuidos en ocho dimensiones, de los que sólo aplicamos 17 ítems, por ajustarse a la realidad contextual de los docentes de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA, Arequipa. CIRCA, que trabaja sin intereses de lucro, y busca concienciar a la sociedad peruana acerca de su papel activo en el desarrollo económico, social y cívico del país. La Institución Educativa, hace hincapié en su papel educativo como escuela de dirigentes de la propia organización.

Es necesario enfatizar que, al no haber todavía un instrumento generalizado para medir la gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral docente, nos basamos en los parámetros generales, de Barraza y Ortega adaptados a las diferentes culturas, profesiones y condiciones laborales. Se trata entonces de una medida estratégica dada la condición del trabajo docente, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Los métodos empleados para la investigación, la descripción como método, se usan en investigaciones que tienen como objetivo la evaluación de algunas características de una población o situación en particular. En la investigación descriptiva, el objetivo es describir el comportamiento o estado de un número de variables.

Es necesario, volver a utilizar los siguientes datos a fin de orientar la sensibilidad de la investigación, para el acercamiento teórico al objeto de estudio se usa 17 ítems distribuidos en 6 tablas, con valoración del 1 al 5, modelo Likert (1) altamente insatisfecho, (2) insatisfecho, (3) satisfecho, (4) muy satisfecho y (5) altamente satisfecho; para observar la participación de los docentes de la Institución Educativa.

Tabla 1

Gestión del aprendizaje⁶

N°	INDICADORES	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	F%
1	La organización de la docencia en la titulación es eficaz			4	12	20	59	10	29			34	100
2	La asignación de docencia aprovecha bien las capacidades del profesorado			4	12	20	59	10	29			34	100
3	La formación académica que adquieren los estudiantes en mis asignaturas es buena			2	06	16	47	14	41	2	06	34	100

De los docentes encuestados del 100%, el 88 % se siente satisfecho y muy satisfecho, es decir, estaría de acuerdo que en la gestión del aprendizaje las inclinaciones a la calidad, son acordes con las aspiraciones y valoraciones, por ello

⁶ La valoración de cada uno de los indicadores de las seis tablas, se consideran el modelo Likert, es decir, (1) altamente insatisfecho, (2) insatisfecho, (3) satisfecho, (4) muy satisfecho y (5) altamente satisfecho.

también el 88 % están satisfechos y muy satisfecho en la asignación de la docencia que aprovecha bien las capacidades del profesorado.

Entonces, la gestión del aprendizaje se conceptualiza desde la cultura de la escolaridad y docente, bajo ese considerando, la gestión del aprendizaje es el conjunto de medidas, acciones y formas que se van desarrollando e implementando de forma consciente hasta el cumplimiento de objetivos relacionados a la formación integral de las personas con las posibilidades de integrarse a la sociedad de forma efectiva, rápida y satisfactoria.

Si bien la gestión se utilizó como categoría en la administración del personal, de la documentación e implementación de políticas, la gestión del aprendizaje tiene la mirada sobre el manejo de los instrumentos de aprendizaje, la relación con los estudiantes o con quienes está involucrados en el aprendizaje, en el manejo de las herramientas metodológicas para generar aprendizaje de corta y larga duración, sobre todo los últimos. para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente. Si no es una exageración el docente gerencia los procesos, administra los movimientos, las habilidades y creatividad bajo principios sociales, morales y éticos. En la medida la práctica, la eficiencia, la eficacia y la efectividad consolidan la metacognición, factor determinante de la acción estudiantil y docente. En otros términos, el logro de las competencias con experticia o competencia experta. La gestión en las instituciones escolares se encamina a la conformación y re configuración constante de los procesos cognitivos en el cerebro de los estudiantes, por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos, a ello se denomina gestión del aprendizaje⁷.

Por ello el 88 %, se siente satisfecho y muy satisfecho en la formación que adquieren los estudiantes en las asignaturas desarrolladas por los docentes tanto hombres como mujeres, allí no se encuentra diferencia alguna. Es el proceso funcional del aprendizaje, que se relaciona claramente con los procesos de formación que se desarrollan en las instituciones educativas, para el caso de la presente investigación,

⁷ Las concepciones parten de las apreciaciones literarias sobre la gestión del aprendizaje obtenidas de <https://journals.openedition.org/polis/2955>

son: **los procesos de instrucción** que favorece a la inducción, entrenamiento, capacitación y formación, a la identificación de las carencias cognitivas para implementar etapas de adquisición o establecimiento y programas especiales para rehabilitación o remediales que permitan intervenir en las debilidades y deficiencias en el aprendizaje o manejo de las herramientas pedagógicas; **los procesos de acompañamiento y redireccionamiento**, son estrategias que desarrollan los docentes y estudiantes para afianzar los aprendizajes y las formas organizacionales y estimular los procesos de fortalecimiento; **los procesos de seguimiento**, se implementan con la finalidad de determinar aspectos débiles entre la enseñanza aprendizaje para que sean mejorados a corto o largo plazo, se detectan elementos defectuosos en la acción y dirección del aprendizaje partir de los programas de mejoramiento (Tejada Zabaleta, 2003).

Entonces, los procesos de gestión de aprendizaje contemplan situaciones de acción y experiencia docente, constituye el reconocimiento de las competencias cognitivas, afectivas, psicomotrices relacionados con los estilos, y modelos de desempeño laboral. Es decir, el aprendizaje con claras diferencias entre las formas de enseñanza aprendizaje.

Para la gestión del aprendizaje, aprender: es vital para la supervivencia y el desarrollo del hombre, urge potencializar o renovar las formas, sistemas, métodos de aprendizaje que sean efectivos, ágiles y rápidos; es la construcción del pensamiento relacionado a la naturaleza; es una alternativa para la construcción del saber, del desarrollo y de la transformación humana; es encontrar formas para desarrollar el pensamiento estratégico productivo, recreativo e innovador; es la solución de problemas con acertados procesos de decisión frente a las incertidumbres; en la construcción humana, se adquiere, fortalece y mantiene metodologías efectivas de solución de problemas; los procesos de valoración o valores personales, interpersonales, grupales, colectivos y organizacionales se ponen en evidencia en las prácticas laborales.

La gestión del aprendizaje tiene la posibilidad de desarrollar relaciones interpersonales asertivas, afables basados en los logros de objetivos de interés y

satisfacción colectiva, condición para la vida social (Tejada Zavaleta, 2003). En la gestión de aprendizaje se considera estrategias cognitivas, atencionales, de adquisición, codificación, organización, elaboración, recuperación, y de transparencia. Entre los discursos de las experiencias de las estrategias, tenemos:

- a. Las estrategias cognitivas, contempla los procesos mentales para adquirir, procesar, y expresar ideas e información resultado de la práctica social. Se incluyen los procesos atencionales, de codificación, recuperación y transferencia de los aprendizajes.
- b. Estrategias atencionales, a pesar de la complejidad, intervienen aspectos físicos, psicológicos y, en las características personales del sujeto y del entorno. Se encarga de filtrar la entrada de información para el procesamiento de ideas y pensamientos que explican la realidad contextual (Tejedor, González y García-Señorán, 2008). El proceso atencional funciona cuando es capaz de seleccionar la información relevante y mantener vigilancia a los estímulos recibidos de la memoria del trabajo a la memoria laboral a largo plazo y/o puedan ser utilizados en la memoria de trabajo hasta la finalización de la tarea que se está llevando a cabo. Se diferencia diversos tipos de atención: selectiva o focalizada, sostenida y dividida, a los que tendríamos que añadir procesos de metaatención, encargados de la supervisión y control del proceso atencional, para distribuir la atención en función de las necesidades de cada momento y las demandas de la tarea (Loc. Cit.). La atención selectiva o focalizada, se encarga de identificar los estímulos y decidir a cuál de ellos se da importancia.
- c. Estrategias de adquisición, se ponen en contacto con el material de aprendizaje y el procesamiento de la información inicial que sirve de “organizador previo” de la información, generando los primeros esquemas mentales que posteriormente se ampliarán y servirán de base para fijar los conocimientos. Las técnicas que sirven para mejorar la adquisición del conocimiento son el subrayado, las notas al margen, la esencialización de la información en títulos y subtítulos, la exploración del material y el uso de organizadores previos. El subrayado puede ser lineal e idiosincrático, para destacar o utilizar signos,

colores y formas propios de quien los utiliza (admiraciones, asteriscos, dibujos, recuadros, colores, etc.) (Bernardo, 2007).

- d. Estrategias de codificación, supone transformar la información en códigos, la función es ayudar a pasar la información de la memoria a corto plazo al de largo plazo, de manera que pueda recuperar y utilizar la información codificada en el momento que sea necesario. La codificación determina la profundidad del aprendizaje, en comprensión del significado y en la capacidad de relacionarlo con otros aprendizajes, formando estructuras explicativas de la realidad.
- e. Estrategias de organización, la función es estructurar los contenidos antes de ser aprendidos para favorecer la retención y comprensión, estableciendo relaciones internas entre los elementos seleccionados haciendo de la información un todo coherente, para descubrir la estructura interna o asignar una estructura (Beltrán, 2006 y Mayer, 2010). La estrategia incluye el material utilizado (resumen, esquemas, tablas, redes semánticas) como el uso de reglas mnemotécnicas. Los procedimientos mnemotécnicos se caracterizan por ser “una clase de esquema de memoria simple (...) que permite a los estudiantes crear una estructura cognitiva funcional para el almacenamiento y recuperación de la información cuando no hay disponible un esquema alternativo” (Muelas, 2011: 62). Proporcionan, una organización básica, a la vez concede conocimientos mínimos para poder realizar operaciones de orden superior, puesto que “la base más eficiente de conocimiento es aquella cuyos constituyentes están bien organizados en la memoria y son fácilmente accesibles. Los procedimientos mnemotécnicos suministran esa organización” (Muelas, 2011: 62). Incluyen el uso de analogías, comparaciones, metáforas, ejemplos y aplicaciones, parafraseo, establecimiento de relaciones, mapas mentales, mapas conceptuales y la redacción de ensayos (Muelas, 2011).
- f. Estrategias de recuperación, es proporcional a la codificación al recordar o recuperar la información de la base de datos establecido en la estructura mental para llevarla y aplicar en el trabajo académico o práctico. Codificar, almacenar y recuperar la información, son procesos altamente relacionados con la

reconstrucción de la información y conocimiento. Es la capacidad de evocación depende, del modelo de codificación de la información.

- g. Estrategias de transferencia, se refiere a la capacidad para utilizar el aprendizaje, en actividades escolares o cotidianas de ámbitos de acuerdo, es el escenario de manifestación del pensamiento creativo al aplicar el conocimiento de una determinada área de aprendizaje. Por ello Beltrán (2006) diferencia a la transferencia en positiva y negativa. En la primera, el conocimiento aprendido es aplicado en situaciones o contextos nuevos; la segunda transferencia interfiere en el aprendizaje de la nueva tarea (Muelas, 2011).

Se resume que la gestión del aprendizaje, está definida en la gestión escolar como, el conjunto de acciones concebidas de forma consciente y se ejecutan en cumplimiento de los objetivos de formación integral de las personas insertadas a la sociedad eficientemente.

La gestión del aprendizaje es proporcional a la gestión en las instituciones de educación básica regular encaminadas a la conformación y reconfiguración de las estructuras de pensamiento de los estudiantes por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos, le llamamos gestión del aprendizaje⁸. Los cambios generaron nuevas tendencias y alteraron las existentes.

⁸ Concepto organizado por Soubal Caballero, Santos (2008). La gestión del aprendizaje Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. En: REVISTA POLIS VOL. 7 N° 21, Editorial de la Universidad Bolivariana de Chile.

Tabla 2

Satisfacción laboral

N°	INDICADORES	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	F%
1	Me siento satisfecho/a con la actitud de los estudiantes, en mis clases participan, debaten, y crean aprendizajes nuevos			4	12	12	35	18	53			34	100
2	Considero esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes			4	12	6	18	16	47	8	23	34	100
3	Utilizo diversos tipos de metodologías (trabajo en grupo, roel-playing, método de casos, (...)) para enseñar mis asignaturas					20	59	14	41			34	100

Los encuestados en base al cuestionario de investigación, es significativo que el 88 % se muestren satisfecho y muy satisfechos con la actitud de los estudiantes, porque participan en clases, debaten y crean nuevos aprendizajes. Igual el 88 % se siente satisfecho, muy satisfecho y altamente satisfecho, lo que significa que los resultados tienen relación con la satisfacción laboral docente. Que para Locke (1976), la satisfacción laboral, se define por la respuesta frente al trabajo en general o hacia aspectos específicos, que producen estados emocionales afectivos o placenteros; resultado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. La satisfacción laboral, es un factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales (Dormann & Zapf, 2001), de ahí la importancia para que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las emisiones o subjetividades de los individuos que trabajan en ellas. Barraza y Ortega (2009) señalan que la satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla en el trabajo e influyen de manera significativa en los comportamientos y resultados.

La satisfacción laboral ha sido motivo de estudio en el ámbito educativo, abordado como sujetos de investigación a los directores de escuelas secundarias (Gimeno, 2004); a docentes de nivel básico (Gordillo, 1988; Martínez, 2007; De Frutos et al., 2007); a profesores que ejercen en la enseñanza no universitaria (Padrón, 1994); a profesores de educación física (Herrador, Zagalaz, Martínez & Rodríguez, 2003); a docentes universitarios (Grajales, 2000; Olivares, 2006; Barraza y Ortega, 2009).

La satisfacción laboral hay quienes la relacionan con el estrés (González, 2008); con las condiciones de trabajo (Conley, Bachard y Bauer (1989); con el síndrome de burnout (Hermosa, 2006); con el Clima Organizacional (Núñez y Chiang, s/f); evalúan la interrelación entre la satisfacción laboral docente y el rendimiento académico de estudiantes (Fuentes, 2007⁹).

En cambio, el 100 % utilizó diversos tipos de metodologías (trabajo en grupo, roel-playing, método de casos, (...)) para enseñar las asignaturas designadas, los resultados son satisfacción. Resultados que se vinculan con la tabla siguiente.

⁹ Las fuentes de referencias utilizadas en los párrafos últimos, son citados por Muelas, A. (2011). Los determinantes del rendimiento académico. Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid.

Tabla 3

Gestión del currículo: recursos y tecnologías

N°	INDICADORES	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	F%
1	Los recursos de nuevas tecnologías audiovisuales en la enseñanza facilitan el aprendizaje de los estudiantes			4	12	10	29	12	35	08	24	34	100
2	Mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos de enseñanza – aprendizaje					12	35	18	53	04	12	34	100
3	La evaluación de mi actividad docente me motiva para mejorar					14	41	16	47	04	12	34	100

El desempeño laboral constituye la sensación manifestada por el trabajador docente después o durante el trabajo, lo hace conscientemente puede ser de satisfacción o insatisfacción, en ese sentido, la satisfacción es un indicador del desempeño laboral.

Según García (2010), la satisfacción de carácter laboral se define como la actitud asumida por una persona, frente a las labores cuyos sentimientos, actitudes, estados de ánimo y comportamiento en general respecto a su actividad laboral, son indicadores observables logran ventaja competitiva (Medina, 2017) frente a otros trabajadores.

Bajo esos considerandos, al referirse a los docentes de la Institución Educativa Pio XII, el 88 % se ubica entre el los satisfechos y altamente satisfechos, lo que quiere decir, que los recursos de nuevas tecnologías audiovisuales en la enseñanza facilitan el aprendizaje de los estudiantes, se observa entre las aulas que muestran formas de comportamiento institucional muy diferenciado.

De la misma forma, tanto la asignación de las asignaturas exige una actualización continua de los métodos de enseñanza – aprendizaje y la evaluación de la actividad

docente produce motivación para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, es claro que 100 % de docentes se encuentra entre los satisfechos y altamente satisfechos.

Al decir, de los docentes, la superación en el manejo de las tecnologías audiovisuales, despiertan interés entre los estudiantes, pero cuando los programas de evaluación se orientan a la valoración del dominio de las tecnologías activas, los satisface enormemente porque las ven como una fortaleza para la superación constante.

Tabla 4

Gestión del currículo: objetivos / competencias

N°	INDICADORES	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	F%
1	Conozco los objetivos / competencias recogidos en el plan curricular					18	53	14	41	02	06	34	100
2	Compagino sin dificultad la actividad docente con las tareas de gestión (actas, guía docente (...))					22	65	10	29	02	06	34	100

El desempeño docente en el manejo de los objetivos / competencias del diseño curricular de la educación básica el 100 %, se ubica entre los satisfechos y altamente satisfechos por que conocen los objetivos / competencias recogidos en el plan curricular y compaginan sin dificultad la actividad docente con las tareas de gestión, como son el manejo de las actas, guía docente, programas, actividades del calendario escolar.

Es decir, para lograr y mantener una buena enseñanza se exige que el profesorado revise y reflexione con regularidad su forma de aplicar los principios de coherencia, diferenciación, progresión, continuidad y equilibrio, no sólo en el "que" y el "cómo" del ejercicio docente, sino también en el "por qué" en relación con sus fines "valorativos" fundamentalmente humanos. Exige también que se aborden los problemas de autoeficacia, identidad, satisfacción en el trabajo, el compromiso y la inteligencia emocional (Day, 2007).

La gestión escolar, entonces, para ser tratada como proceso complejo requiere de las consideraciones de desempeño, siguientes: el incremento del número de especialidades en l gestión; el incremento de la virtualidad; la integración entre el saber y las ciencias; el tratamiento de las condiciones afectivas y valóricas; el desarrollo de competencias integrales; la integración del conocimiento en los resultados o producto; la creación de redes y trabajo en equipos; la obsolescencia del conocimiento

rápidamente; los trabajadores del conocimiento son únicos e irrepetibles; el cambio debe conjugarse con la permanencia humana.

Por ello, la visión de los estudios de la complejidad del desempeño docente, pueden contribuir a clarificar el camino hacia la comprensión de las actividades pedagógicas; provocan la posibilidad de conocer las raíces de los modelos y estilos de acción social del docente; conocer las prácticas educativas cuando se elige ser docente y el comportamiento en la formación docente, la preferencia por el perfeccionamiento y formación permanente, el interés por el dominio pleno de las interrelaciones y se comprende cuál escoger. Comprender que el aprendizaje en su pleno desarrollo se logra al conducir la operacionalización donde se utilizan procedimientos cualitativos y cualitativos. Es aprender a trabajar la gestión docente en su dinámica desde la posición de la bipolaridad como método, con una visión holística o integradora cuajada de emergencias (Soubal, 2008) y complejidades del saber y hacer.

En la investigación los altamente satisfechos, que suman entre los dos indicadores el 12%, es significativo en los procesos de valoración de las actividades docentes y la relación con los estudiantes, son los que dan dinámica participativa en la Institución Educativa, como que se convierte en los actores y promotores de integración.

Tabla 5

Evaluación y aprendizaje colectivo

N°	INDICADORES	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	F%
1	Los procedimientos de evaluación valoran adecuadamente el nivel de competencias adquiridas por los estudiantes					24	71	10	29			34	100
2	Los problemas surgidos durante el desarrollo de la enseñanza se han resuelto con eficacia			04	12	14	41	16	47			34	100

Cualquier profesor que haya aplicado en sus clases una metodología de aprendizaje colectivo, y promuevan la participación horizontal para el desarrollo de la vida no sólo escolar sino en el futuro próximo, hace que de los docentes el 100 % estén satisfechos y muy satisfechos al considerar los procedimientos de evaluación, es decir, valoran adecuadamente el nivel de competencias adquiridas por los estudiantes, el hecho de trabajar con grupos, haciendo uso de tecnologías diversas entre ellas del audiovisuales y dividirlos para tener que compartir las apreciaciones de los contenidos, no se alejan del rol docente, se convierten mediadores del aprendizaje, alejado de la función tradicional típicamente representada por la clase magistral. Se establecen y mantienen interacciones interpersonales de intercambio de información y de apoyo, cada miembro asume niveles de responsabilidad, practican habilidades sociales para colaborar y en grupo realizan reflexiones estratégicas acerca del proceso colectivo, identificando sus objetivos / competencias.

Por otra parte, los problemas surgidos durante el desarrollo de la enseñanza se han resuelto con eficacia el 88 % muestran satisfacción y están muy satisfechos, pues el aprendizaje colectivo, tiene resultados que constituyen aprendizajes colaborativos, y participativos evaluables en cualquier momento; y compromete a la supervisión de los procesos grupales colaborativos. A partir de los resultados de la evaluación y el

aprendizaje colectivo, se diferencia dos condiciones la de los docentes, que si bien al evaluarlos en aula, produjo resistencia hasta que fue aceptada y con los resultados que se observan en la talla.

El resultado de esa experiencia se aprecia el diseño del sistema holístico de evaluación bajo criterios como los que siguen: a) consideración de todas las dimensiones del aprendizaje colaborativo, desde una redefinición de los roles docentes y estudiantes, a través de una red de implicaciones (individuo- grupo-docente); b) inclusión de las dimensiones del saber (cognitivo, procedimental, social, afectivo, y estratégico). c) valoración del proceso de aprendizaje (según el ritmo y calidad de los aprendizajes de los grupos) que incluyen los resultados producto de ese aprendizaje. Los resultados de aprendizaje, traducidos a la adquisición de conocimientos, destrezas interpersonales y de desarrollo personal, llevan a cuestionarnos el concepto de evaluación y adoptar una serie de procedimientos distintos, adaptados a los objetivos y estrategias de una didáctica colaborativa.

El proceso permite comprender el acto creativo y social del grupo de docentes o estudiantes, para retroalimentar la actividad y valorar la efectividad. Así caracterizar el concepto de evaluación en el grupo de acción en base al aprendizaje colaborativo, lo que condicionará toda práctica evaluativa. Se la concibe, como: un proceso global, continuo, contextualizado, planificado, interactivo, y estratégico. Permite: identificar, comprender, valorar y reorientar tanto la evolución del aprendizaje en/con el alumno-grupo, y sus potencialidades, como la reflexión sobre las experiencias de aprendizaje, compartidas en una situación didáctica de grupo colaborativo¹⁰.

Antes de centrarnos en las fuentes e instrumentos para la evaluación de aprendizajes colaborativos, haremos una serie de puntualizaciones sobre la práctica evaluadora: a) La evaluación ha de ser considerada como una oportunidad para el aprendizaje; b) no existe una única forma de evaluar, dependerá de la finalidad

¹⁰ Nieves Izquierdo, Alejandro Iborra (2010). ¿Cómo afrontar la evaluación del aprendizaje colaborativo? Revista General de Información y Documentación Vol. 20 (2010) 221-241 (18/11/2019). En: <file:///D:/TESIS%20NOHEMI/EDUCACI%C3%93N/como%20afrontan%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20aprendizaje%20cooperativo.pdf>

perseguida y el fundamento teórico en el que se contextualice. Hablaremos, pues, de múltiples evaluaciones y combinaciones de técnicas y estrategias que responden todas a un mismo principio: el de evaluación auténtica; c) Ha de ser considerada como un proceso que acompaña a toda la secuencia formativa y que tiene como rasgos esenciales: el servir de apoyo para que se produzcan los aprendizajes e informar, de forma continua o recurrente, de la pertinencia del proceso en desarrollo; d) ser conscientes que los estudiantes utilizan nuestra forma de evaluar para establecer prioridades y orientar su trabajo. Así pues, si optamos por la metodología docente colectiva se adapta criterios y técnicas de evaluación hacia el logro de la interacción, la retroalimentación y el desarrollo holístico, tanto grupal como individual. Aún más, debemos hacerlo explícito en nuestro diseño de evaluación, asumiendo una evaluación basada en criterios: formulando claramente cuáles van a ser los aspectos a evaluar, qué indicadores se van a observar y qué ponderaciones van a tener estos indicadores; e) tener en cuenta que los procesos de evaluación son coherentes siempre.

Consiguientemente, formar y valorar situaciones de aprendizaje en contextos colaborativos, las evaluaciones de los alumnos no pueden seguir centrándose en la evaluación individual, priorizando ésta en una calificación final. De la misma forma ocurre cuando se evaluación a los docentes.

Tabla 6

Participación en la planificación de actividades y aprendizajes

N°	INDICADORES	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	F%
1	La planificación de los contenidos es adecuada			04	12	16	47	12	35	02	06	34	100
2	Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas			06	18	16	47	12	35			34	100
3	Mi grado de participación en la planificación de la enseñanza es adecuado					20	59	12	35	02	06	34	100
4	En general, estoy satisfecho/a con la actividad docente					14	41	14	41	06	18	34	100

La participación en la planificación de las actividades docentes y aprendizaje de los estudiantes tienen relación con las visiones de planificación de los contenidos, el 6% de los docentes se sienten altamente satisfechos, mientras que el 82 % se sienten satisfechos y muy satisfechos, lo que implica que para hacer docencia en el aula recogen planteamientos didácticos en la planificación de los contenidos, como: la afectividad en contextos educativos; la necesidad de los estudiantes inmigrantes en los diferentes ámbitos; la formulación con claridad y precisión los objetivos didácticos y compartirlos con los estudiantes; promuevan la interacción y la diversificación con distintos grados de dificultad; los alumnos compartan tareas, resuelvan ejercicios juntos, apliquen técnicas adecuadas en la consulta y tratamiento de las fuentes de información: obtención, investigación y presentación; permiten interactuar en situaciones comunicativas cercanas a su realidad; generar en los alumnos la conciencia sobre tolerancia, respeto mutuo y cooperación; estimular la autoestima y el nivel de autoconciencia de los alumnos en relación a sí mismos y a los demás.

Al referirnos si se respeta la planificación inicial de las actividades programadas, el 18 % se siente insatisfecho, al parecer no está muy de acuerdo con el proceso; racional, flexible, abierto, cíclico y colegiado.

Sin embargo, los indicadores el grado de participación en la planificación de la enseñanza es adecuado y en general, estoy satisfecho/a con la actividad docente, ambos indicadores llegan al 20 % se muestra altamente satisfechos es decir se relacionan con los actos: creativo, reflexivo y crítico. Se trata del acto de anticipar, organizar y decidir formas variadas y flexibles de acción social que asume el docente e involucra a los estudiantes que propicien las competencias.

Lo que implica el reconocimiento de los propósitos de la enseñanza – aprendizaje como son las de proponer “situaciones que los reten o desafien; plantear el uso de diversas experiencias y recursos (estrategias, herramientas, etc.); y prever cómo se evaluarán y retroalimentarán los procesos de enseñanza-aprendizaje. Planificar desde el enfoque por competencias implica contextualizar la enseñanza y prever no solo situaciones significativas que provoquen aprendizajes situados, sino también la articulación efectiva de diversos tipos de saberes hacia aprendizajes cada vez más complejos e integrales, y la forma como se evaluarán dichos aprendizajes (criterios, evidencias, momentos de retroalimentación, etc.). Este proceso dinámico y reflexivo se pone al servicio de las y los estudiantes y se retroalimenta desde el desarrollo de los procesos de mediación y evaluación” (MINEDU, 2019).

Por otro lado, se resalta que en la planificación se consideran, en dos sentidos: a) como proceso (acción de planificar) y b) como producto (resultado de la planificación -guía didáctica o instrumento similar-). El sistema de planificación introduce importantes novedades respecto de los programas tradicionales.

Comprobación de la hipótesis

Las instituciones educativas tienen como visión desde la docencia, los modelos de gestión del aprendizaje, tratando de acercarse a los principios de las organizaciones institucionales, al acercarse a la sistematización de las experiencias laborales del docente cuya satisfacción laboral explica y reconoce el análisis de las capacidades del

talento de los estudiantes para el logro de las competencias u objetivos, siendo desglosados en actividades de aprendizaje vinculadas a las tecnologías y estrategias metodológicas para resolver problemas cognitivos y contextuales. Mientras la satisfacción laboral de los docentes, se acerca a los lineamientos de política educativa de calidad, a las estructuras de participación y dominio cognitivo en los procesos de aprendizaje de las generaciones que pasan por las aulas de las instituciones educativas, cuando se acomodan a los conocimientos y manejos tecnológicos de las asignaturas del currículo escolar.

Es decir, los modelos de gestión del aprendizaje tienen vínculo teórico con los modelos de calidad por procesos, al considerar los procesos de acción y participación docente al reconocer la normativa, los recursos y actividades institucionales, las estructuras de la institucionalidad, las tecnologías y estrategias metodológicas, y la participación en la planificación de las actividades escolares que conducen a la satisfacción laboral al lograr los objetivos institucionales y competencias escolares.

La investigación desde la visión práctica, las variables son controladas desde la práctica docente como gestor del aprendizaje, cuyas estrategias metodológicas dentro de la enseñanza aprendizaje se orientan para lograr los propósitos competenciales entre los estudiantes, convirtiéndose en un experto en las asignaturas que le asignaron del plan curricular. Desde la práctica docente se convirtió en experto, al orientar a los estudiantes a los procesos de construcción del conocimiento y del proceso complejo de aprendizaje. La eficacia de la actividad laboral del docente así como la eficiencia y efectividad, se plasman a través de las instrucciones, normas y procesos de aprendizaje; en esa medida la eficacia desde la práctica docente se refiere a las formas de actuación para generar la participación de los estudiantes a fin de construir criterios básicos en los procesos de aprendizaje y construcción del conocimiento a partir de la experiencia y el desempeño eficiente del docente; en cambio la efectividad se suma como el resultado integrado de la eficiencia y la eficacia, que produce satisfacción laboral interna y externa, es decir, el reconocimiento de la actividad de los docentes por los padres de familia y estudiantes en base a juicios de valor sobre las actividades y comportamientos ligados al desarrollo con éxito tienen sentido práctico en la

mejora de los procesos de forma constante, hasta llegar a los parámetros de calidad de la gestión del aprendizaje.

Por último, en los tiempos actuales el docente de aula y en gestión, busca la calidad de los aprendizajes y el dominio de las competencias del currículo de la educación básica regular, en la Institución Educativa objeto de estudio, no solo se manifiestan formas de vida colectivas sino individualizadas a partir del dominio cognitivo y tecnológico en cada una de las asignaturas designadas por especialidad de los docentes, por lo que pretenden llegar o alcanzar los criterios de calidad del aprendizaje y de la educación en los procesos integrales de la formación de los estudiantes de la institución; buscan el logro de capacidades y destrezas proporcionales a las competencias que demanda la sociedad cuyo modelo político está enmarcado en el libre mercado.

En la investigación se emplean métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos validados y confiables, que garantizan el adecuado recojo de información, el procesamiento e interpretación de los datos, sin embargo, desde la dimensión social consideramos que el conocimiento adquirido por los estudiantes y promovido por los docentes, producen satisfacciones entre los docentes de la institución educativa; es decir, los saberes son el resultado de las construcciones cognitivas relacionadas a los pensamientos e ideologías del diseño curricular organizados por el Estado, pero que tienen efectos regionales e institucionales con la participación directa e indirecta de los docentes.

Por otra parte, los afectos quedan representados entre las emociones, sentimientos y apreciaciones de los estudiantes, padres de familia y comunidad educativa como dimensión sustancial, cuyos logros son valorados. Es decir, el sentir como dimensión sustancial en las emociones y sentimientos. Es decir, el desempeño laboral de los docentes en la gestión del aprendizaje, produce satisfacciones muy bien reconocidas en las evaluaciones internas y externas de la institución educativa. Se constituyen razones específicas para que la comunidad elija y prefiera inscribir y matricular a los menores en edad escolar en los niveles de primaria y secundaria de educación básica regular.

Por último, la identificación de los docentes con la institución con diferentes niveles de competencia laboral, se expresan en los estilos de comportamiento y manejo tecnológico que utilizan para participar en la gestión del aprendizaje y la planificación de las actividades escolares, la mismas que se relacionan con las preferencias para actuar, organizarse, producir, pensar, aprender, relacionarse, etc., son las motivaciones, expectativas, impulsos para la acción, etc. que involucran a los diversos actores de la educación. La investigación a nivel social, vincula la actividad docente relacionada con la gestión del aprendizaje y satisfacción laboral buscan la formación integral de estudiantes y docentes a fin de encontrar capacidades y destrezas cognitivas, lúdicas y afectivas resultado de la socialización del conocimiento de manera constante, oportuna y efectiva exigencia del mundo en competencia basado en valores culturales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- En la gestión del aprendizaje la organización de la docencia, las capacidades del profesorado, la asignación de asignaturas y actitudes de los estudiantes, la asistencia y participación en clases de los estudiantes, la utilización de diversos tipos de metodologías y tecnologías de aprendizaje y evaluación de las asignaturas designadas al docente son condiciones características, constituyen elementos de satisfacción y alta satisfacción de los docentes en acción social colectiva, al aplicada en aula o cuando los evalúan a los docentes.
- La convergencia, participación y acción social directa del docente en el manejo de los planes curriculares resaltan los objetivos – competencias, la instrumentalización de los resultados, los procedimientos en las evaluaciones, los problemas proceso de enseñanza aprendizaje son articulados a los procesos de enseñanza aprendizaje, la planificación del aprendizaje y actividades escolares son proporcionales al desarrollo docente de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA, Arequipa.
- Los porcentajes de satisfechos, muy satisfecho y altamente satisfecho en las tablas de análisis constituyen las condiciones laborales y la gestión de los aprendizajes desde el aula estarían vinculados a la participación de los estudiantes en la planificación de actividades escolares y académicas producen satisfacciones laborales a pesar de las características diferentes de los docentes de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA Arequipa.
- La organización de la docencia eficaz, la formación académica que adquieren los estudiantes, la actitud dialógica, participativa en la creación de nuevos conocimientos de los estudiantes, la utilización de diversos tipos de metodologías y técnicas audiovisuales las evaluación participativa y el trabajo colectivo en el marco de la horizontalidad del aprendizaje son las particularidades y características de la gestión del aprendizaje y de la

satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Pio XII del Círculo Católico (CIRCA) de Arequipa 2018 – 2019.

- Los procedimientos de la evaluación, la articulación de los problemas que surgen durante el desarrollo de la enseñanza, la planificación de contenidos y actividades docentes y escolares, y la satisfacción plena como docente son las condiciones características de la gestión del aprendizaje entre los docentes vinculados a los estudiantes de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA Arequipa.

Recomendaciones

- La organización de las investigaciones desde las instituciones educativas, considerando las problemáticas y estructuras internas, no tendrían que alterar el orden una vez que se conozcan los resultados, es decir, si son favorables estimular el avance sin descuidar los procesos de organización de la calidad de la enseñanza aprendizaje, o los resultados ponen en reflexión el actuar docente y estudiantil. Son tendría que ser motivo de censura por el contrario tener presente que a partir de los resultados de las investigaciones contribuye a organizar los planes de mejora académica y de gestión del aprendizaje que produzcan satisfacciones sostenibles en los docentes.
- La satisfacción docente al considerar los resultados y participación de los estudiantes, se debilita si no va acompañado de las estructuras de la gobernabilidad de la institución educativa.
- Se recomienda que en futuras investigaciones se tomen cuenta los resultados de la investigación y se profundicen los procesos investigativos relacionados a la gestión del aprendizaje sin dejar de lado la satisfacción laboral de los docentes.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad san Pedro por sus sabias enseñanzas y experiencias aprendidas.

A mi Esposo e hijos que supieron comprender los momentos que no pude compartir con ellos y a todos los que participaron en la presente investigación

Noemí

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan, M., Contreras, J., y Montoya, S. (2009). Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 105-118.
- Aguirre, D. (2000). Evaluación de la validez y confiabilidad de escalas usadas en salud. XII Simposio Nacional de Estadística de la Universidad Nacional de Colombia, Estadística en Ciencias de la salud, Armenia.
- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*. Recuperado el 8 de junio de 2009, de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos*.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción: Fundamentos sociales*. España: Martínez Roca.
- Barraza, M. A. & Acosta, Ch. M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, Vol. 8, No. 45, pp.21-35
- Barraza, M. A. (2008). Compromiso organizacional docente. Un estudio exploratorio, en *Avances en Supervisión Educativa*, No. 8, Asociación de Inspectores de Educación en España.
- Barraza, M. A. y Ortega, M. F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.

- Bastidas Vila, Víctor Raúl (2016). Satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana del distrito de Satipo – Junín. Tesis maestría Universidad Nacional del Centro del Perú, Junín.
- Beltrán, J. (1996). Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje. Madrid: Síntesis.
- Beltrán, J., Pérez, L. y Ortega, M. (2006). CEA. Cuestionario de Estrategias de Aprendizaje. Madrid: TEA ediciones
- Bernardo, J. (2007). Estrategias de Aprendizaje. Madrid: Rialp
- Bonifaz Fonseca, Alfredo (2015). Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. 'Alfredo Bonifaz Fonseca'- 2015. Tesis de doctora Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Books Green, P. C. (2000). Desarrollando competencias consistentes. Brasil: Qualitymark Editora.
- Caracterización de dimensiones en la investigación.
file:///D:/TESIS%20NOHEMI/TESIS%20NOEMI/EDUCACIÓN/desempeño%20docente%20satisfacción%20insatisfacción.pdf
- Chávez, J. (2009) “Guía didáctica motivadora de práctica de laboratorio en ciencias naturales para el incremento de nivel de logro de capacidades intelectuales y procedimentales en educación primaria - 2009” Tesis maestría, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Day, C. (2007) Pasión por enseñar: La identidad personal y profesional del docente y sus valores. Madrid, España: 23 edición, NARCEA, S. A. de Ediciones.
- Díaz Vásquez, Selva Libertad (2017). Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria (sic), zona urbana distrito de Iquitos 2016. Tesis maestría Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos.
- Dormann, C. y Zapf, D. (2001). Satisfacción laboral: un metaanálisis f. Estabilidades Revista de comportamiento organizacional, 22, 483-504.

- Gómez Foster, Guisella Cervantes (2013)- El aprendizaje significativo y el desarrollo de capacidades comunicativas de textos narrativos. Tesis Maestría Universidad San Martín de Porras, Lima.
- Gregorio Cano, Ana y Casas Agudo, Daniel (2014). La planificación de la actividad docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje: Traducción y Derecho Universidad de Granada En: Historia y Comunicación Social Vol. 19. (18/11/2019) <file:///C:/Users/CESAR/Downloads/44982-Texto%20del%20art%C3%ADculo-70857-2-10-20140612.pdf>
- Honey & Alonso (1994). Los estudios de aprendizaje: procedimientos de diagnóstico y mejora. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Jaik Dipp, Adla; Tena Flores, Jorge Alberto y Villanueva Gutiérrez, Roberto (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. En: Revista Electrónica Diálogos Educativos N° 19 año 10 – 2010, ISSN 0718-1310. http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/jaik.swf
- Javaloyes Sáez, María José (20). Enseñanza de estrategias de aprendizaje en el aula. Estudio descriptivo en profesorado de niveles no universitarios. Tesis doctoral. Universidad de Valladolid, España.
- Kolb, D, Rubin, I. & McIntyre, J. (1977). Psicología de las organizaciones: Problemas contemporáneos. España: Dossat.
- Lederach, J. P. (1990, noviembre). Elementos para la resolución de conflictos. Educación y Derechos Humanos, 11. Uruguay.
- León, B. (2010). Tesis doctoral. Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas - región Callao. Universidad del Callao, Lima.
- Locke, E. A. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En Dunnette Manual de psicología industrial y organizacional. Chicago, Estados Unidos: Rand McNally College Ed.

- Malvezzi, S. (2002). Las competencias en la organización. Módulo de la Especialización en Procesos Psicosociales para la Efectividad Organizacional. Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali.
- Mancco, F. (2007). La influencia del método de proyectos en el logro de competencias del área de Ciencia y Ambiente en el nivel Primaria de menores del Colegio Nacional Mixto Manuel González Prada de Huaycán – 2007. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Medina Cevasco, Sandra Elizabeth (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote. Tesis maestría en la Universidad Cesar Vallejo. (22 /12/19) En: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINEDU (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios. Documento de trabajo. Lima: MINEDU.
- MINEDU (2019). Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación Secundaria. Lima: MINEDU.
- Muelas, A. (2011). Los determinantes del rendimiento académico. Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid.
- Muelas, A. y Beltrán, J. (2011). Variables influyentes en el rendimiento académico de los estudiantes. *Revista de Psicología y Educación*, 6, 173-196.
- Munduate, L., Ganaza, J. & Alcaide, M. (1993). Estilos de gestión del conflicto interpersonal en las organizaciones. *Aprendizaje: Revista de Psicología Social*, 8 (1).
- Navarro, C. (2010). "Satisfacción Laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA, bajo un enfoque prospectivo ". Tesis doctoral. Universidad de Barquisimeto.
- Nieves Izquierdo, Alejandro Iborra (2010). ¿Cómo afrontar la evaluación del aprendizaje colaborativo? *Revista General de Información y Documentación*

- Vol. 20 (2010) 221-241 (18 /11/2019). En:
file:///D:/TESIS%20NOHEMI/EDUCACI%C3%93N/como%20afrota%20la
%20evaluaci%C3%B3n%20del%20aprendizaje%20cooperativo.pdf
- Ramírez Silva, Dante Alexander (2015). Desempeño docente y
satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E.
Alfredo Bonifaz Fonseca- 2015. Tesis Maestría de la Universidad Nacional de
Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Rodríguez, D., Núñez, L. y Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción
laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente.
Recuperado (18/08/2019) en http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-00872010000100004&script=sci_arttext&tlng=en
- Sotomayor, F. (2012). Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de
los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012.
Recuperado (18/08/2019); En:
http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172_2013_Sotomayor_Quenta_FM_FCJE_Administracion_2012_Resumen.pdf?sequence=2
- Soubal Caballero, Santos (2008). La gestión del aprendizaje Algunas preguntas y
respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes.
En: REVISTA POLIS VOL. 7 N° 21, Editorial de la Universidad Bolivariana de
Chile.
- Sternberg, R. (1999). Estilos de pensamiento. España: Paidós.
- Tejada Zabaleta, Alonso (2003). Los modelos actuales de gestión en las
organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por
competencias. Psicología desde el Caribe, núm. 12, julio-diciembre, pp. 115-133
Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. En:
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf> (12/11/2019)
- Tejada, A. (1999). Estilos de solución de problemas. (Proyecto de investigación). Cali:
Universidad del Valle, Instituto de Psicología.

Tejedor-Tejedor, F. J., González-González, S. G., y García-Señorán, M. D. M. (2008). Estrategias atencionales y rendimiento académico en estudiantes de secundaria. *Revista latinoamericana de psicología*, 40(1), 123-132.

Ventura, Zully (2012). Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07". Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PIO XII – CIRCA. AREQUIPA
(2018 – 2019)

Problemas de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables o categorías	Indicadores
<p>¿Cuáles son las particularidades y características de la gestión del aprendizaje y de la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Pio XII del Círculo Católico (CIRCA) de Arequipa (2018 – 2019)?</p> <p>¿Cuáles son las condiciones características de la gestión del aprendizaje desde la actividad docente vinculada con los estudiantes de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA?</p> <p>¿Qué características y relaciones presenta la satisfacción laboral entre los docentes de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA?</p>	<p>Objetivo general Identificar y analizar las particularidades y características de la gestión del aprendizaje y de la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Pio XII del Círculo Católico (CIRCA) de Arequipa 2018 – 2019.</p> <p>Objetivos específicos Identificar y describir las condiciones características de la gestión del aprendizaje entre los docentes vinculados a los estudiantes de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA Arequipa.</p> <p>Identificar y describir características y relaciones que presenta la satisfacción laboral de los docentes de la institución Educativa PIO XII – CIRCA, Arequipa.</p>	<p>En la gestión del aprendizaje la organización de la docencia, las capacidades del profesorado, la asignación de asignaturas y actitudes de los estudiantes, la asistencia y participación en clases de los estudiantes, la utilización de diversos tipos de metodologías y tecnologías de aprendizaje y evaluación de las asignaturas designadas al docente son condiciones características; es probable, que en el manejo de los planes curriculares resalten los objetivos – competencias, las instrumentalización de los resultados, los procedimientos en la evaluaciones, los problemas surgidos en mismo proceso de enseñanza aprendizaje, la planificación del aprendizaje y actividades escolares sean proporcionales al desarrollo docente de la Institución Educativa PIO XII – CIRCA, Arequipa.</p>	<p>VARIABLE 1 Gestión del aprendizaje</p> <p>VARIABLE 2: Satisfacción laboral docente</p>	<p>Organización docente, asignación de asignatura o cursos, formación académica, actitud de los estudiantes, participación en actividades de aprendizaje, utilización de metodología y tecnologías de aprendizaje</p> <p>Objetivos y competencias curriculares, actividad docente, procedimientos de evaluación, problemas resultados del proceso enseñanza aprendizaje, planificación de contenidos y actividades escolares y docentes.</p>

Fuente: Noemí Huichi Atamari (2019). Gestión del aprendizaje y la satisfacción laboral docente de la Institución Educativa Pio XII – CIRCA Arequipa (2018 – 2019). Tesis doctorado Universidad San Pedro, Chimbote.