



CONSTANCIA DE SIMILITUD DEL COORDINADOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Yo, Mag. Ricardo Jiménez Palacios en mi condición de coordinador de la unidad de investigación de la Escuela de Postgrado, acreditado por la Resolución de Postgrado Nro. 1891-2024-ESPG/UPT de la tesis titulada:

DESEMPEÑO DOCENTE Y SATISFACCIÓN DEL ESTUDIANTE DEL CURSO DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA, 2024, con asesora: Mag. Sissy Soledad Mena Ordoñez.

Presentada por el Ingeniero **CRUZ ALBARADO, Jarex Dante** para optar el grado académico de **Maestro en Investigación Científica e Innovación.**

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad de la producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través de la herramienta tecnológica TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es **16% (Dieciséis)**. Por lo que **HAGO CONSTAR LA SIMILITUD** de la Tesis está de acuerdo al nivel **ACEPTADO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio Institucional.**

Se emite la presente constancia con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del grado.



DNI: 44042790
Mag. Ricardo Jiménez Palacios
Coordinador de la Unidad de Investigación



CRUZ ALBARADO, Jarex Dante

por Postgrado UPT

Fecha de entrega: 07-nov-2024 11:29a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2381350611

Nombre del archivo: Tesis.pdf (1.9M)

Total de palabras: 16169

Total de caracteres: 90287

INTRODUCCIÓN

La calidad de la educación universitaria depende en gran medida de la labor que realizan los docentes, quienes cumplen un rol decisivo en la formación profesional y personal de los estudiantes; en este contexto, resulta clave analizar aspectos como el desempeño docente y la satisfacción estudiantil, pues están vinculados estrechamente con los resultados de aprendizaje.

El desempeño docente se define como el cumplimiento de las funciones educativas desde una perspectiva profesional, personal y social, involucra el dominio de la disciplina que enseña, las habilidades pedagógicas aplicadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje; las relaciones interpersonales con los estudiantes y la identificación del docente con la institución en la que trabaja (Calero, 2019). Por su parte, la satisfacción estudiantil es la respuesta afectiva de bienestar que experimenta el alumno respecto a su experiencia educativa y los servicios recibidos en la institución (Lau, 2019).

Diversos estudios han analizado la relación entre estas variables en el contexto universitario. Por ejemplo, Robles (2022) halló en una universidad privada peruana que existe una correlación positiva y significativa entre la satisfacción con el uso de aulas virtuales y el rendimiento académico, sugiriendo que mejorar la satisfacción de los estudiantes puede impactar en su desempeño; asimismo, Ramírez et al. (2020) analizaron la vinculación entre satisfacción y desempeño docente en una universidad pública, sin encontrar evidencia de una relación fuerte, a diferencia de otros estudios.

Este trabajo se centra en analizar la relación entre desempeño docente y satisfacción estudiantil específicamente en el curso de Metodología de la Investigación de una universidad privada de Arequipa; se trata de una asignatura fundamental para la formación en investigación de los estudiantes universitarios; por ello, resulta clave analizar si el desempeño de los docentes en sus dimensiones profesional, personal y social se relaciona con el grado de satisfacción de los alumnos.

Los resultados de este estudio aportarán evidencia empírica para que la universidad pueda orientar de mejor manera sus políticas y prácticas docentes, de modo que se garantice una educación de calidad que promueva el desarrollo óptimo y satisfacción de los estudiantes; asimismo, permitirá determinar cuáles son los factores específicos del desempeño docente vinculados en mayor medida con la satisfacción en este curso, para poder actuar sobre ellos. Se espera que la investigación provea información útil para mejorar continuamente los procesos de enseñanza-aprendizaje.

3 **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

I.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según un reciente informe de la UNESCO (2022), los principales problemas que afectan el desempeño docente a nivel global son: deficiente formación inicial, brechas en competencias pedagógicas y digitales, condiciones laborales precarias, falta de apoyo y supervisión, escasos incentivos profesionales y persistencia de prácticas tradicionales que requieren innovación.

El desempeño docente en todo el mundo tiene un gran valor para el desarrollo de la educación; el autor (Montenegro, 2015), señala que los países del primer mundo como Alemania, Inglaterra y Estados Unidos guardan una ventaja ante los demás, basando las investigaciones en conocimientos los cuales están en constante innovación, factores que deben en gran parte a su manejo de recursos y presupuesto con el que cuentan. Por otro lado, los demás países no se excluyen a la realidad, puesto que con el pasar de los años alcanzan el nivel de aprendizaje de los países desarrollados logrando que su desempeño sea idóneo.

Las dificultades significativas de la enseñanza de la metodología de la investigación en México no perciben una adecuada enseñanza en muchos programas educativos mexicanos; aunque los estudiantes pueden recibir una sólida base teórica en su campo de estudio a través de libros e internet, no están recibiendo las habilidades ni la información necesaria de los docentes para realizar investigaciones de alta calidad; en algunas instituciones educativas, no existen planes de estudio por los coordinadores para cursos sobre metodología específica

de investigación. En consecuencia, los estudiantes se quedan sin los recursos que necesitan para planificar la investigación, recopilar y analizar datos y evaluar la literatura académica; trayendo consigo una satisfacción negativa desde todas las perspectivas. Gómez & Rodríguez (2022)

El deficiente desempeño académico de los docentes en el Perú está impactando negativamente en la calidad educativa, evidenciado en los bajos resultados de las evaluaciones nacionales, esto se traduce en estudiantes con conocimientos insuficientes, desmotivación para aprender, mayor deserción escolar y dificultades para formar ciudadanos integrales. Es urgente implementar medidas como evaluaciones docentes, programas de desarrollo profesional, mejora de condiciones laborales y acompañamiento pedagógico, para garantizar maestros altamente calificados que preparen a los estudiantes para los desafíos del siglo XXI. MINEDU (2022).

El desempeño docente en la educación superior del Perú presenta graves deficiencias, según reportes de la SUNEDU en el 2022 solo el 30% de docentes alcanza un nivel satisfactorio en evaluaciones de conocimientos (SUNEDU, 2022). Por otro lado, persisten brechas en manejo de tecnologías y metodologías activas, ocasionando que la formación pedagógica continua sea muy limitada; ante esto, predomina un enfoque tradicional de enseñanza centrado en contenidos, evidenciando poca innovación en procesos de enseñanza y evaluación. También persisten prácticas educativas discriminatorias y falta de producción de recursos y materiales por parte de los docentes. (SUNEDU, 2022).

El Informe de Evaluación Docente de la UTP 2022 identifica como principales problemas: deficiencias en metodologías activas, manejo de tecnologías educativas, dominio de idiomas extranjeros, escasa producción investigativa y limitaciones en tutoría personalizada a alumnos. Superar estas brechas es clave para consolidar la excelencia docente en la UTP (UTP, 2022).

En nuestro país el curso de Metodología de la investigación cada vez es más importante para los estudiantes de las universidades particulares y estatales, de esta depende que los estudiantes puedan titularse en la carrera profesional que eligieron; pero en si depende en gran forma del desempeño que tenga cada docente y el criterio

de cada estudiante para lograr entender cada paso que se sigue en la construcción de una tesis.

Según Soto & Valdiviezo (2022) la gran parte de los estudiantes del curso de Investigación científica no logra asimilar satisfactoriamente los conocimientos del curso, mostrando una actitud poco alentadora cuando se les habla del tema; esto puede deberse a muchos factores los que pueden ser de enseñanza o interés de aprendizaje. Este tema está vinculado con la **satisfacción de los estudiantes**, para Marinkovic et al. (2017) **la satisfacción** es la respuesta hacia algo que se ha recibido y no necesariamente la respuesta tiene que ser positiva, de esta dependen muchos criterios como por ejemplo la manera o estrategia con la cual se ha entregado, o los valores que influyeron. (p. 126)

Relacionando ambos casos en la investigación se plantea **determinar la relación del desempeño docente y la satisfacción de estudiantes de una Universidad Particular durante la pandemia**; con referencia a la pandemia trajo consigo muchos cambios en el sistema educativo, forzando a que las clases virtuales se vuelvan la nueva metodología, muchos alumnos en especial con el curso de Metodología de la investigación sintieron frustración por la enseñanza al igual que los docentes por la nueva enseñanza virtual; pero con el pasar de meses esto ya se dominó por ambas partes volviendo así más cómodo el aprendizaje, pero muchos estudiantes no se adaptaron con el tiempo como otros estudiantes, recurriendo a desertar cursos de titulación o abandonar cursos los cuales llevaban en su malla curricular.

En esta investigación se busca saber el verdadero desempeño de los docentes desde la perspectiva de los estudiantes de una Universidad particular de Arequipa y conocer si realmente se sintieron satisfechos con la metodología de enseñanza de los docentes, en los que se encuentran el tiempo y la perseverancia de cada uno con los alumnos o las técnicas de comprensión de acuerdo a las capacidades docentes.

2 **1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

1.2.1. Interrogante principal

¿Cuál es la relación del desempeño docente y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024?

1.2.2. Interrogantes secundarias

- a) ¿Cuál es la relación del desempeño profesional y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024?
- b) ¿Cuál es la relación del desempeño personal y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024?
- c) ¿Cuál es la relación del desempeño social y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024?

1.3.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación práctica

Esta investigación se justifica en que los docentes maximicen sus competencias de enseñanza, enfatizando su profesionalismo de manera eficiente, mostrando sus conocimientos y técnicas de enseñanza de manera clara; para brindar una mejor calidad de enseñanza a los estudiantes, con lo que contribuyan a que los estudiantes puedan comprender y culminar satisfactoriamente las materias o modalidades del curso de Metodología de la Investigación.

Justificación teórica

Esta investigación se justifica en aportar nuevas teorías del desempeño docente, para que de esta manera los docentes puedan evaluar distintas teorías y motive a los profesionales en educación universitaria a que puedan desenvolverse adecuadamente en un salón de clases y brindar nuevas teorías referenciando a la

satisfacción actual de los estudiantes, para de esta manera los conlleve a investigar nuevas maneras de satisfacción estudiantil; destacando nuevos enfoques que los eduque sabiamente al momento de calificar a su docente, tanto en competencias y profesionalismo.

Justificación metodológica

La investigación se justifica en la importancia que tiene la opinión académica en las universidades, para poder percibir a un docente de educación superior; ante esto se amerita la aplicación de un cuestionario para poder obtener datos certeros del actual **desempeño docente** y la **satisfacción de los estudiantes**. De esta manera se garantiza el uso obligatorio del cuestionario, presentando 6 dimensiones, así como 41 indicadores y 49 ítems.

29

I.4.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

I.4.1. Objetivo general

Determinar la relación del **desempeño docente** y la **satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa**, 2024

I.4.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar la relación del **desempeño profesional** y la **satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa**, 2024
- b) Conocer la relación del **desempeño personal** y la **satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa**, 2024
- c) Investigar la relación del **desempeño social** y la **satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa**, 2024

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Rojas et al. (2020) en su investigación el objetivo fue ³⁰ determinar el nivel de satisfacción de los alumnos de Medicina con el desempeño académico de profesores de la Universidad del Valle de México; en la metodología se elaboró un estudio observacional, analítico, transversal en alumnos de primer y tercer semestre de la Licenciatura en Medicina, considerando una muestra de todos los alumnos inscritos; en los resultados el 61.7% que representa a 50 estudiantes opinaron estar satisfechos, el 60% adquirió tutorías académicas, el 59% de ellos, afirmó estar Satisfecho y finalmente el 67% del lugar se mostró satisfecha con la atención académica proveniente de los docentes y se concluyó que casi toda la población se encuentra satisfecha con el desempeño y la actitud académica de los docentes.

Niebles-Núñez (2019) en su investigación el objetivo fue analizar el entorno de trabajo y el desempeño de profesores en universidades privadas de Barranquilla; la metodología fue no experimental, descriptivo y correlacional, de ³ enfoque cuantitativo con una muestra de 107 docentes; los resultados indicaron que el liderazgo la cooperación y la motivación alcanzaron el nivel más alto considerando un 48% de satisfacción; mientras que las relaciones interpersonales y sociales del mismo modo alcanzaron niveles altos en un 37%. Se concluye que los datos demuestran que las universidades examinadas tienen un fuerte clima organizacional, siendo los indicadores los elementos y propicios para destacar el desempeño de docentes.

Roque (2020) en su investigación el objetivo fue determinar la percepción que poseen los estudiantes en cuanto a las competencias del profesor universitario; la metodología es no experimental, transversal y descriptivo con una muestra de 250 estudiantes del semestre II; los resultados señalan que los alumnos en un 54,4% perciben las competencias de profesores a nivel general como bueno y muy bueno, lo que muestra un apego significativo del proceso de enseñanza aprendizaje en base a las exigencias con la finalidad de alcanzar un nivel de calidad de la orientación universitaria, con lo que se concluye que se ha podido destacar que las competencias de los profesores son buenas a muy buenas.

Maldonado & López (2019) en su investigación el objetivo fue evaluar las variables de satisfacción de estudiantes de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Guerrero; la metodología fue cuantitativa con un diseño no experimental, la muestra la conformo 142 estudiantes. Los resultados mostraron que el proceso de comunicación fue una variable importante en la satisfacción de los estudiantes, ya que los instructores brindaron poca retroalimentación y no fueron considerados motivadores. Se concluyó que los hallazgos de este estudio pueden ayudar a mejorar los sistemas de aprendizaje en línea utilizados por la UAGro y servir como modelo para otras instituciones.

Reyes & Pastrana (2021) en su investigación el objetivo fue estudiar los puntos críticos que influyen en el desempeño de los profesores; la metodología fue aplicada no experimental en la cual la muestra la conformo 1350 docentes. En los resultados lo que se conoce como proyecto ético de vida, se manifiesta en la motivación de los docentes para que sus estudiantes se desempeñen en los niveles académicos esperados, con metas claras y actuando éticamente en todo momento. Se concluyó que las ventajas potenciales de las universidades de alta calidad y la noción de que la educación es la clave del futuro, no sólo para cada individuo sino también para la sociedad en su conjunto, las investigaciones existentes sugieren que los docentes y administradores escolares estarán mejor atendidos y motivados.

7

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Robles (2022) en su investigación el objetivo fue identificar la relación entre la satisfacción con las aulas virtuales y el desempeño académico de una universidad privada; la metodología presentó un nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental, con una muestra de 33 alumnos; en los resultados muestran que existe una relación directa entre la satisfacción con el aula virtual y el rendimiento académico, $p: 0,00 < 0,005$, y el coeficiente de Pearson de 0,966 es muy alto, con una significancia positiva muy fuerte. Esto sugiere que mejores procesos para el uso de aulas virtuales pueden mejorar el rendimiento académico.

De Tarazona et al. (2020) en su investigación el objetivo fue determinar la relación del desempeño docente y la satisfacción académica de los alumnos de una universidad pública de Huánuco; la metodología fue de enfoque cuantitativo correlacional con una muestra de 87 estudiantes; los resultados mostraron que el desempeño de profesores percibido por los alumnos de enfermería, pudo destacar con un nivel regular en 81,6% de 71 alumnos, asimismo, 12,6% de 11 alumnos presentaron un mejor desempeño y 5,7% desempeño deficiente y se concluyó que en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco se descubrió una correlación significativa y favorable entre la eficacia de profesores y la satisfacción de los alumnos.

Ramírez et al. (2020) en su investigación el objetivo fue identificar la relación entre la satisfacción y el desempeño de los profesores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL); la metodología fue cuantitativa no experimental con una muestra de 45 docentes; los resultados señalaron que para todas las estadísticas, el valor p general es superior a 0,05, lo que indica que no hay evidencia de una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño docente y, por lo tanto, no hay garantía de que esta relación sea real. Nivel 95%, no encontrado en ninguno de los tres departamentos estudiados, concluyendo que los docentes no se encuentran orientados por intereses de los alumnos trabajando satisfactoriamente y a su vez los alumnos demuestran sus capacidades de aprendizaje en base a su propio criterio.

Carrasco (2020) en su investigación el objetivo fue identificar la relación de la calidad educativa y la satisfacción de los alumnos del primer semestre de una universidad de Piura; la metodología correlacional no experimental y la muestra fue 152 estudiantes. Los resultados que la calidad educativa de docentes alcanzó un nivel alto con un 77%; por otro lado, la satisfacción de alumnos alcanzó de la misma manera un nivel alto con un 75%, siendo estos resultados los más predominantes. La conclusión es que mejorar la calidad de la enseñanza puede mejorar la satisfacción de los estudiantes y, de manera similar, mejorar la satisfacción de los estudiantes puede mejorar la calidad de los servicios docentes.

Reyes & Valdivieso (2019) en su investigación el objetivo fue identificar la relación entre el esfuerzo docente y el nivel de satisfacción de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia; la metodología fue cuantitativa, aplicada y correlacional; en el caso de la muestra fueron 314 estudiantes a los cuales se hizo una encuesta. Los resultados indicaron que si existe relación entre el nivel de desempeño de profesores y el nivel de satisfacción por parte de los alumnos. Se concluyó en que cuanto mayor es el esfuerzo del docente, mayor es el nivel de satisfacción de los estudiantes.

2.2.BASES TEÓRICAS

2.2.1. Desempeño docente

Gonzales & Subaldo (2015) opinan que el desempeño docente caracteriza los campos de enseñanza, capacidades y exposiciones que describen al docente y que se espera de todos los educadores de formación fundamental de un país. Como tal, es la visión y supuestos que tiene el Servicio sobre su personal académico y lo que necesita extender en el aula principal a sus suplentes, tratando de lograr calidad y valor en la capacitación. El desempeño docente es representado como un eje prioritario en el cual se construye la educación y se maximiza su contenido en base a la experiencia.

Según Carreto (2019) el desempeño docente se asocia a la calidad educativa, de esta se determina su nivel de aprendizaje por parte de los alumnos o estudiantes;

el desempeño es como la manera de impartir conocimientos en un momento planeado lo que puede darse en colegios o universidades.

Para Ponce (2018) el desempeño docente es la organización consciente de capacidades enfocadas a compartir conocimientos; capacidades en las cuales las metodologías son el instrumento para medir el desempeño, por lo normal la medición depende del alumno o el director a cargo de la institución educativa.

2.2.1.1.Importancia del desempeño docente

La calidad de la educación y los resultados del aprendizaje de los estudiantes están significativamente influenciados por el desempeño de los docentes; un buen desempeño docente puede tener efectos positivos duraderos en el progreso académico y personal de los alumnos, Bastias et al, (2021). Por el contrario, un bajo desempeño docente está asociado a deficiencias en el aprendizaje y mayores tasas de deserción estudiantil, Minedu (2020).

Un desempeño docente efectivo involucra competencias pedagógicas, manejo de contenidos, motivación vocacional, altas expectativas sobre los estudiantes, creación de ambientes propicios en el aula, uso de tecnologías educativas, entre otros aspectos; evaluar y retroalimentar el desempeño permite identificar brechas para enfocar la formación continua y el desarrollo profesional docente, Bastias et al, (2021)

Invertir en mejorar el desempeño docente debe ser una prioridad de política educativa. Esto requiere reformas integrales, abordando aspectos como selección meritocrática, formación inicial de calidad, incentivos salariales, acompañamiento pedagógico situado y condiciones laborales adecuadas; solo así puede lograrse una educación transformadora y de calidad. Svinicki y McKeachie (2020)

2.2.1.2.Clases de desempeño docente

De acuerdo con el Marco del Buen Desempeño Docente del Perú, Minedu (2020), existen 9 dimensiones o ámbitos que abarca el desempeño docente:

A. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes es un proceso fundamental que involucra la adquisición de habilidades y actitudes necesarias para un aprendizaje efectivo. Según Svinicki & McKeachie (2020), esto implica desarrollar la motivación, la autodisciplina y las estrategias de estudio. Además, la investigación del autor destaca la importancia de fomentar la autorregulación del aprendizaje. Los estudiantes deben aprender a establecer metas, gestionar su tiempo y evaluar su propio progreso. La preparación también incluye el desarrollo de habilidades críticas, como la capacidad de pensamiento crítico y la resolución de problemas. Estas habilidades ayudan a los estudiantes a enfrentar desafíos académicos de manera efectiva. Svinicki & McKeachie (2020)

B. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es un enfoque pedagógico centrado en el estudiante, que busca promover un proceso de aprendizaje activo, significativo y autónomo. Según Dewey (2020), la enseñanza efectiva implica involucrar a los estudiantes en experiencias prácticas y reflexivas que fomenten su comprensión y capacidad para aplicar el conocimiento. Este enfoque se basa en la idea de que los estudiantes aprenden mejor cuando están activamente involucrados en la construcción de su propio conocimiento. La enseñanza para el aprendizaje también se apoya en teorías contemporáneas del aprendizaje, como el constructivismo y el aprendizaje colaborativo

C. Participación en la gestión de la escuela

El liderazgo escolar participativo es un proceso colaborativo en el que varios miembros de la comunidad educativa, incluidos padres, profesores, estudiantes y administradores, participan activamente en la toma de decisiones y la gestión escolar. Según Svinicki & McKeachie (2020), la gestión escolar participativa puede

contribuir a la democratización de la educación al involucrar a todos los actores en la planificación, implementación y evaluación de políticas y programas educativos; Este enfoque apunta y requiere mejorar la calidad de la educación, fortaleciendo así el sector educativo.

19

D. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente implica un proceso continuo de crecimiento y reflexión que contribuye a la mejora de las habilidades pedagógicas y la comprensión de la función del docente en la educación. Según Svinicki & McKeachie (2020) este desarrollo se basa en la adquisición de conocimientos, la práctica reflexiva y la construcción de una identidad profesional sólida, que incluye valores, creencias y compromiso con la enseñanza.

E. Acompañamiento del desarrollo de los estudiantes

El acompañamiento del desarrollo de los estudiantes es un proceso educativo que implica brindar apoyo individualizado y orientación a lo largo de su trayectoria académica y personal. Como señala Dewey (2020), el acompañamiento se centra en conocer las necesidades, habilidades y desafíos de cada estudiante para ofrecer orientación, retroalimentación y recursos que promuevan su crecimiento y éxito. Este enfoque va más allá de la enseñanza tradicional y busca fomentar la autonomía, la autorregulación y el bienestar de los estudiantes. El acompañamiento puede incluir tutoría, asesoramiento académico y emocional, y la creación de ambientes de aprendizaje favorables.

F. Interacciones respetuosas con estudiantes, colegas, padres

Las interacciones respetuosas con estudiantes, colegas y padres son fundamentales en el ámbito educativo, y se basan en el reconocimiento de la dignidad y el valor de cada persona. Según Smith (2021), estas interacciones implican escuchar activamente, mostrar empatía y tratar a los demás con cortesía y

consideración. El respeto fomenta la confianza, la comunicación efectiva y un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso en la comunidad educativa. Estas interacciones respetuosas contribuyen a crear relaciones sólidas y productivas, lo que a su vez tiene un impacto positivo en el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes.

G. Uso de TIC para el aprendizaje

El uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el aprendizaje implica aprovechar herramientas tecnológicas como computadoras, internet y dispositivos móviles para mejorar la educación. Según Selwyn (2019), las TIC en el ámbito educativo ofrecen oportunidades para el acceso a información diversa, la colaboración y el aprendizaje personalizado. Los docentes pueden utilizarlas para enriquecer sus métodos de enseñanza, mientras que los padres y colegas pueden estar involucrados en el apoyo al aprendizaje de los estudiantes a través de plataformas en línea y comunicación digital.

H. Contribución al desarrollo de políticas educativas

La contribución al desarrollo de políticas educativas implica participar activamente en la formulación, implementación y evaluación de estrategias y normativas que impactan en el sistema educativo. Según Smith (2021), este proceso requiere la colaboración de diversas partes interesadas, incluyendo docentes, investigadores, funcionarios gubernamentales y representantes de la comunidad educativa. Esta contribución se basa en la identificación de necesidades, la investigación rigurosa y el diálogo constructivo, con el objetivo de mejorar la calidad, equidad y efectividad de la educación. Al participar en la elaboración de políticas educativas, se promueve un sistema educativo más inclusivo y adecuado a las necesidades de la sociedad.

2.2.1.3. Desempeño profesional

Según Escámez & Gil (2016) es ¹ la capacidad de un individuo para desempeñar sus responsabilidades de manera competente, efectiva y eficiente; es la manera en que una persona realiza y completa sus tareas y deberes en el trabajo.

Hattie & Clarke (2019) Consideran ¹¹ que el desempeño profesional es el logro de las metas y objetivos predeterminados para el puesto, así como el desarrollo de los conocimientos y habilidades especializados necesarios para completar las tareas que se les asignan, este incluye componentes adicionales como cooperación, rendimiento, calidad del trabajo y habilidades para resolver problemas.

⁴ El desempeño profesional se define como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de una organización, en función de su competencia, motivos, rasgos de personalidad y percepción de su propio rol Chiavenato (2021). Involucra aspectos como conocimientos técnicos, habilidades interpersonales, pensamiento crítico, manejo de tecnologías, productividad y compromiso organizacional.

Según Robbins (2021), un buen desempeño profesional se caracteriza por la expertise, capacidad de innovación, orientación a resultados, trabajo en equipo, liderazgo, proactividad y desarrollo continuo. Estas cualidades permiten a un colaborador alcanzar altos estándares y contribuir significativamente a los objetivos institucionales.

2.2.1.3.1. Importancia

El desempeño profesional se ha vuelto un aspecto central en la gestión estratégica del talento. Un buen desempeño de los colaboradores es esencial para que las organizaciones logren ejecutar sus estrategias y alcanzar altos niveles de productividad, calidad, innovación y adaptación a los cambios, Dessler (2022).

Evaluar y desarrollar el desempeño permite a las empresas identificar brechas para enfocar la capacitación, alinear las contribuciones individuales con los objetivos organizacionales y potenciar las habilidades blandas y técnicas demandadas hoy en día, Robbins & Judge (2022).

Invertir en mejorar el desempeño profesional es una pieza clave para construir organizaciones de alto rendimiento. Esto requiere rediseñar sistemas de gestión del talento, retroalimentación efectiva, una sólida cultura motivadora y oportunidades de progreso profesional. Potenciar el desempeño de los colaboradores resulta indispensable para impulsar el éxito organizacional en entornos dinámicos y competitivos, Robbins & Judge (2022).

2.2.1.3.2. Clasificación del desempeño profesional

La clasificación del desempeño profesional está basado en cuatro categorías como se muestra a continuación:

1. Desempeño de tarea

El desempeño de la tarea se refiere a la ejecución efectiva y eficiente de una actividad o labor específica. Como indica Robbins (2019), el desempeño de la tarea se caracteriza por cumplir con los objetivos y estándares establecidos, aplicando habilidades y recursos de manera competente y produciendo resultados deseados. Es esencial para el logro de metas individuales y organizacionales. Implica la planificación, la organización, la ejecución y la evaluación de la tarea de manera efectiva y con calidad. El desempeño de la tarea es crucial en contextos laborales, académicos y personales, y contribuye al éxito y el crecimiento tanto a nivel personal como profesional.

2. Desempeño contextual

El desempeño contextual se refiere a las acciones y comportamientos de un individuo más allá de las tareas específicas de su trabajo, que contribuyen al bienestar general de la organización. Según Robbins (2019), el desempeño contextual incluye actividades como ayudar a compañeros, colaborar en proyectos, compartir conocimientos y apoyar la cultura organizacional, lo que va más allá de las expectativas mínimas de trabajo. Estas conductas mejoran el ambiente laboral,

fortalecen la cohesión del equipo y benefician a la organización en términos de productividad y eficiencia. El desempeño contextual es esencial para el éxito organizacional y la construcción de una cultura de trabajo positiva.

3. Desempeño proactivo

El desempeño proactivo implica tomar la iniciativa para anticipar y abordar oportunidades y desafíos en el trabajo; más allá de las expectativas básicas. Según Robbins (2019), los empleados proactivos están dispuestos a asumir responsabilidades adicionales, proponer mejoras, y buscar soluciones creativas para problemas, contribuyendo así a la innovación y al logro de objetivos organizacionales. Este enfoque va más allá de la ejecución de tareas rutinarias y es esencial para el crecimiento personal y el éxito en entornos laborales dinámicos. El desempeño proactivo es un factor valioso para la adaptación y la excelencia en el trabajo.

4. Desempeño contraproducente

El desempeño contraproducente involucra acciones y comportamientos de los empleados que son perjudiciales para la organización, sus colegas o su propio bienestar. Según Robbins (2019), este tipo de comportamiento puede manifestarse a través de actos como el sabotaje, la negligencia intencional o el acoso, lo que socava la productividad y la moral en el lugar de trabajo. El desempeño contraproducente es perjudicial para el funcionamiento de la organización y puede tener consecuencias negativas, como la disminución de la calidad del trabajo y un clima laboral tóxico. Identificar y abordar este comportamiento es esencial para preservar un entorno laboral saludable.

2.2.1.4. Desempeño personal

Según Ortiz (2017) el desempeño personal de una persona se define como la forma en que realiza sus tareas y obligaciones diarias, tanto dentro como fuera

del lugar de trabajo. se refiere a cómo una persona usa su tiempo, energía y recursos para lograr sus propias metas y objetivos personales.

Manzano (2019) señala que la organización personal, la disciplina, la capacidad de priorizar, la automotivación y la perseverancia son solo algunos ejemplos de los factores que intervienen en el desempeño personal. También tiene que ver con el crecimiento de habilidades personales como la buena comunicación, la resolución de problemas, el juicio y el manejo del estrés.

2.2.1.4.1. Importancia

El desempeño personal se ha vuelto un aspecto clave para el éxito profesional y el desarrollo integral en el mundo actual; potenciar el desempeño personal permite a las personas alcanzar mayor productividad y excelencia en sus actividades, desarrollar su potencial, mejorar la calidad de vida y avanzar hacia sus objetivos personales. Covey (2022).

Evaluar y trabajar en las diversas áreas del desempeño personal, como las habilidades blandas, competencias técnicas, hábitos efectivos, gestión del tiempo, autogestión emocional, entre otros, resulta indispensable en entornos competitivos y exigencias cambiantes. Las personas que invierten en su desempeño personal suelen disfrutar de mayor éxito profesional, relaciones interpersonales más positivas y un profundo sentido de realización, Dweck (2022). Potenciar el desempeño personal es una responsabilidad tanto individual como organizacional en la sociedad actual.

2.2.1.4.2. Clasificación del desempeño personal

Existen diferentes clasificaciones sobre los tipos de desempeño personal dentro de las organizaciones. Algunas categorizaciones según Piketty (2022) son las siguientes:

- Desempeño Laboral

- Desempeño Académico
- Desempeño Deportivo
- Desempeño en Relaciones Personales
- Desempeño en la Salud
- Desempeño Financiero
- Desempeño en la Vida Cotidiana

A. Desempeño Laboral

¹¹ El desempeño laboral se refiere a la ejecución de tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Según Piketty (2022) el desempeño laboral abarca la calidad del trabajo realizado, la productividad, la puntualidad, la colaboración con colegas y la contribución al logro de los objetivos organizacionales. Este concepto refleja la capacidad de un empleado para cumplir con las expectativas de su puesto y contribuir al éxito de la empresa. El desempeño laboral puede ser evaluado y mejorado mediante la retroalimentación, el desarrollo de habilidades y la alineación con los objetivos de la organización.

B. Desempeño Académico

El desempeño académico se refiere al rendimiento y logros de un estudiante en un entorno educativo. Según Piketty (2022) el desempeño académico implica la adquisición de conocimientos, la participación activa en clases, la realización de tareas y proyectos, ²⁷ y la obtención de calificaciones que reflejen la comprensión y aplicación de conceptos. Este indicador abarca aspectos como la calidad de las calificaciones, la consistencia en la asistencia y la capacidad de aprendizaje. El desempeño académico puede ser influenciado por factores como la motivación, las estrategias de estudio y el ambiente de aprendizaje.

C. Desempeño Deportivo

El desempeño deportivo se refiere al rendimiento y logros de un atleta en su disciplina deportiva. Según Piketty (2022) el desempeño deportivo abarca aspectos como el entrenamiento físico, la habilidad técnica, la competencia en eventos deportivos y la capacidad de superar desafíos y establecer metas personales. Este indicador implica tanto el aspecto físico como el mental, ya que el éxito en el deporte se basa en la combinación de habilidades técnicas, resistencia, concentración y determinación. El desempeño deportivo es evaluado a menudo a través de competencias y eventos deportivos, y puede llevar a logros personales y reconocimiento público.

D. Desempeño en Relaciones Personales

El desempeño de relaciones personales se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con otras personas en diversas situaciones sociales. Según Piketty (2022) este tipo de desempeño incluye la comunicación, la empatía, la capacidad de escucha activa y la resolución de conflictos, con el objetivo de establecer relaciones sólidas y saludables. Implica la construcción de conexiones positivas, el mantenimiento de amistades y relaciones profesionales, y la gestión de conflictos de manera constructiva. El desempeño de relaciones personales es esencial para el éxito en la vida cotidiana, las interacciones laborales y la construcción de redes de apoyo.

E. Desempeño en la Salud

El desempeño en la salud se refiere a la gestión y el mantenimiento de un estado físico y mental óptimo para el bienestar personal. Según Piketty (2022) el desempeño en la salud involucra hábitos de vida saludables, como la alimentación equilibrada, el ejercicio regular, el manejo del estrés y la búsqueda de atención médica cuando sea necesario. Implica la prevención de enfermedades, la promoción de un estilo de vida activo y la atención a aspectos tanto físicos como emocionales. El desempeño en la salud es esencial para una vida plena y satisfactoria.

F. Desempeño Financiero

El desempeño financiero se refiere a la gestión eficiente de los recursos económicos personales o de una organización, con el objetivo de alcanzar metas financieras y asegurar la estabilidad económica. Como afirma Piketty (2022) el desempeño financiero implica la planificación de presupuestos, la inversión sabia, el control de gastos, la gestión de deudas y la generación de ingresos. Este concepto abarca aspectos como la rentabilidad, la liquidez y la capacidad de tomar decisiones financieras informadas. El desempeño financiero es esencial para el logro de metas económicas a corto y largo plazo y la mitigación de riesgos financieros.

G. Desempeño en la Vida Cotidiana

El desempeño de vida cotidiana se refiere a la capacidad de llevar a cabo las actividades diarias de manera efectiva y satisfactoria. Como señala Piketty (2022) este desempeño implica la gestión del tiempo, la organización personal y la resolución de problemas cotidianos, como las tareas domésticas, el transporte, las compras y las responsabilidades familiares. Incluye la habilidad para enfrentar los desafíos comunes de la vida y mantener un nivel adecuado de bienestar y funcionalidad en el entorno cotidiano. El desempeño de vida cotidiana es esencial para la autonomía y la calidad de vida de las personas.

2.2.1.5. Desempeño social

Según Freud (2016) el desempeño social de una persona es cómo se relaciona e interactúa con los demás en un entorno social; describe las habilidades y la conducta que emplea una persona para forjar y mantener fuertes lazos con los demás, comunicarse con claridad, trabajar en equipo de manera cooperativa y cambiar su comportamiento para adaptarse a diversas situaciones sociales.

Para Manzano (2019) la empatía, la escucha activa, la capacidad de crear y mantener conexiones interpersonales saludables, la capacidad de resolver conflictos

de manera constructiva, la comunicación efectiva, el respeto por los demás y la cooperación son solo algunos ejemplos de las habilidades de desempeño social involucradas. También implica la capacidad de adaptarse a diversas circunstancias sociales, comprender los roles y normas sociales y exhibir un comportamiento apropiado en diversos contextos sociales.

2.2.1.5.1. Importancia

El desempeño social se ha vuelto un aspecto relevante para el progreso y bienestar de las sociedades; un buen desempeño social está asociado a mayores niveles de inclusión, cohesión, participación ciudadana y desarrollo humano en las comunidades. PNUD (2021)

Evaluar el desempeño social permite identificar brechas en áreas como educación, salud, nutrición, empleo, seguridad y derechos humanos, para focalizar políticas públicas, invertir en mejorar el desempeño social es indispensable para construir sociedades equitativas y resilientes. Piketty (2022)

Según Piketty (2022) esto requiere fortalecer instituciones que protejan derechos, crear oportunidades económicas inclusivas, reducir desigualdades estructurales y empoderar grupos vulnerables; solo así puede alcanzarse el progreso social sostenible en sus dimensiones económica, humana y ambiental.

2.2.1.5.2. Clasificación del desempeño social

El autor Chiavenato (2021) destaca cinco clases del desempeño social, en ellas encontramos:

- Desempeño de ayuda
- Desempeño de cortesía
- Desempeño cívico
- Desempeño de virtud cívica

A. Desempeño de ayuda

Según Chiavenato (2021) el desempeño de ayuda involucra actos altruistas que buscan el bienestar de los demás, como ofrecer apoyo emocional o material a personas en dificultades; este tipo de comportamiento promueve la empatía y la solidaridad en la sociedad.

B. Desempeño de cortesía

Según Chiavenato (2021) la cortesía incluye el uso de buenos modales, la consideración por los sentimientos de los demás y la cortesía en la comunicación. Estas acciones contribuyen a un ambiente social armonioso.

C. Desempeño cívico

Según Chiavenato (2021) el desempeño cívico abarca actividades como el voluntariado, el activismo político y el compromiso con causas sociales. Estas acciones fortalecen la democracia y el bienestar público.

D. Desempeño de virtud cívica

Hace referencia a actos que reflejan virtudes cívicas como la justicia, la tolerancia y la responsabilidad ciudadana; el desempeño de virtud cívica implica actuar de manera ética y contribuir a la construcción de una sociedad justa y ética, este tipo de comportamiento promueve una comunidad más ética y cohesionada Chiavenato (2021).

2.2.2. Satisfacción

Según Sanín & Sulanova (2020) cuando alguien tiene un deseo o una necesidad satisfecha, se dice que está satisfecho, este sentimiento de felicidad se conoce como satisfacción. Dado que no todo el mundo estará contento con los

resultados comparativos, es un aspecto emocional de cada persona; aunque tener satisfechas las necesidades básicas (incluidas las de alimentación, vivienda y empleo) es un requisito para sentirse realizado, algunas personas sienten constantemente que necesitan más y, por lo tanto, no están contentas con sus circunstancias actuales. La alegría, que también puede definirse como placer o placer culpable, es sinónimo de satisfacción.

En cambio, Gerson (2017) conceptualiza que la satisfacción puede percibirse como la posibilidad de satisfacer un anhelo o de alcanzar una necesidad, de modo que produzca armonía y tranquilidad. Los individuos se sienten realizados, por tanto, cuando pueden satisfacer un anhelo o cumplir un objetivo fijado de antemano, llegando así a una condición de prosperidad.

La satisfacción podría ser la actividad o razón con la que se replica un motivo o agravio contrario, de esta se califica en base a una percepción. Hayes (2018)

2.2.2.1. Teorías de la satisfacción

Existen cinco teorías las cuales son las más consideradas en la satisfacción:

2.2.2.1.1. ²² Teoría de los dos factores de Herzberg

La Teoría de los Dos Factores de Herzberg, Es una teoría muy conocida en psicología industrial y gestión de recursos humanos que Frederick Herzberg (2019) desarrolló en la década de 1950. Según esta teoría, no existe una relación causal entre las variables que influyen en la satisfacción y la insatisfacción laboral.

Según Herzberg (2019), los "Factores Higiénicos" o "Factores de Mantenimiento" hacen referencia a aspectos fundamentales del empleo, incluidos los salarios, las condiciones laborales y las políticas corporativas. Si bien su presencia no siempre implica satisfacción, su ausencia puede resultar en insatisfacción. En cuanto a los "Factores Motivacionales" se relacionan con la naturaleza del trabajo en sí, como el reconocimiento, la responsabilidad y el

crecimiento profesional. Herzberg sostiene que estos factores son los verdaderos impulsores de la satisfacción en el trabajo.

Este enfoque ha tenido una influencia significativa en la gestión de recursos humanos y ha llevado a un mayor énfasis en la importancia de brindar oportunidades de desarrollo y reconocimiento a los empleados para mejorar su satisfacción y motivación laboral.

2.2.2.1.2. Teoría de las características del puesto de Hackman y Oldham

La Teoría de las Características del Puesto, es un modelo creado en la década de 1970 por Hackman y Oldham en un esfuerzo por comprender cómo las características específicas del trabajo afectan el desempeño y la motivación de los empleados. Esta teoría se basa en la idea de que la presencia de cinco características fundamentales en el trabajo tiene un impacto en la satisfacción y el desempeño laboral de los empleados, según Hackman y Oldham (2019). Estos rasgos incluyen diversidad de habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación.

La variedad de habilidades se refiere a la diversidad de tareas que involucra el trabajo, lo que puede hacerlo más interesante. La identidad de la tarea implica la capacidad de completar una pieza de trabajo identificable y completa. La significación de la tarea se relaciona con la percepción de que el trabajo es valioso y tiene un propósito. La autonomía se refiere a la independencia en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo, y la retroalimentación es la información sobre el desempeño. Hackman & Oldham (2019)

Esta teoría ha sido fundamental en la configuración de estrategias de diseño de trabajo que buscan aumentar la motivación y la satisfacción laboral.

2.2.2.1.3. Teoría de la discrepancia

La Teoría de la Discrepancia según Higgins (2020), es un enfoque psicológico que se centra en la diferencia entre las expectativas o metas de un

individuo y su percepción de la realidad. esta teoría sostiene que cuando existe una discrepancia entre lo que deseamos y lo que experimentamos, experimentamos una sensación de incomodidad o malestar, lo que motiva la búsqueda de reducir esa discrepancia. Esta teoría tiene aplicaciones en diversas áreas, incluyendo la psicología de la motivación y la toma de decisiones.

Por otro lado, Festinger (2019) también contribuyó a esta teoría con su concepto de "disonancia cognitiva", que se refiere a la incomodidad que se siente cuando se mantienen creencias o actitudes contradictorias. Según Festinger, las personas tienden a buscar la coherencia entre sus cogniciones y a tomar medidas para reducir la disonancia.

La Teoría de la Discrepancia es relevante en la comprensión de cómo las personas procesan la información, establecen metas y toman decisiones en diferentes contextos, como la publicidad, la psicología clínica y la educación.

2.2.2.1.4. Teoría del ajuste del trabajo

La Teoría del Ajuste del Trabajo es un marco conceptual en el campo ²² de la psicología industrial y organizacional que se centra en cómo la concordancia entre las características del trabajo y las preferencias individuales afecta la satisfacción laboral y el rendimiento. Según Kristof-Brown et al. (2019), esta teoría sostiene que cuanto más coinciden las necesidades, valores y habilidades de un individuo con las características del trabajo y el entorno laboral, mayor será la satisfacción y el compromiso con el trabajo.

Esta teoría se compone de tres componentes clave: adaptabilidad de la persona al trabajo, adaptabilidad del trabajo a la persona y compatibilidad entre la persona y el entorno laboral. Un desajuste en cualquiera de estos componentes puede conducir a la insatisfacción laboral y la reducción del desempeño. Kristof-Brown et al. (2019)

El enfoque de esta teoría se ha aplicado en la gestión de recursos humanos y la selección de personal, con el objetivo de encontrar empleados que se adapten mejor a las características del trabajo y del entorno organizacional. Además, destaca

la importancia de un equilibrio adecuado entre las preferencias y capacidades individuales y las demandas laborales para maximizar la satisfacción y la productividad en el trabajo. Kristof-Brown et al. (2019)

2.2.2.1.5. Teoría del nivel de aspiración

La Teoría del Nivel de Aspiración es un concepto importante en la psicología que se refiere a las metas o estándares que las personas establecen para sí mismas en diversas áreas de la vida, incluyendo el trabajo, la educación y los logros personales. Según Locke & Latham (2019), esta teoría sostiene que el nivel de aspiración de una persona influye su motivación y comportamiento, ya que establece la dirección y el esfuerzo que se dedicará para alcanzar metas.

El nivel de aspiración puede variar ampliamente entre individuos y situaciones. Las personas con un alto nivel de aspiración tienden a establecer metas desafiantes y se esfuerzan por alcanzarlas, lo que puede aumentar su motivación y rendimiento. Por otro lado, aquellos con un nivel de aspiración más bajo pueden establecer metas más modestas y sentir menos presión para alcanzar logros significativos. Locke & Latham (2019)

La Teoría del Nivel de Aspiración también se ha aplicado en el ámbito organizacional, donde la gestión de metas y el establecimiento de objetivos son herramientas clave para mejorar la motivación y el desempeño de los empleados. Ayuda a comprender cómo las metas específicas y desafiantes pueden influir en el rendimiento laboral y la satisfacción de los trabajadores. López-González et al. (2021)

2.2.2.2. Características de la satisfacción

La satisfacción académica de los estudiantes se define como la actitud positiva hacia la experiencia educativa en general o hacia aspectos específicos como profesores, materias, metodologías, actividades extracurriculares, entre otros. López-González et al. (2021)

Según Vergara et al. (2020), algunas características asociadas a la satisfacción académica según la literatura reciente son:

- Percepción de aprendizaje significativo
- Buenas relaciones sociales con compañeros y profesores
- Sentido de pertenencia a la institución
- Ambiente educativo agradable y motivador
- Desarrollo personal e intelectual
- Equilibrio entre vida académica y personal

2.2.2.3. Planificación docente

Para García & Álvarez (2017) el proceso de estructurar y organizar las lecciones y actividades que un maestro utilizará en el salón de clases se conoce como planificación docente. Es una parte crucial de la enseñanza porque le permite al maestro establecer metas y objetivos precisos, elegir herramientas y técnicas útiles y evaluar el desempeño de la clase.

Según Darby & Lang (2020) la planificación del docente es una serie de pasos que un docente debe evaluar para poder impartir sus enseñanzas con eficiencia, tratando de enfatizar criterios relevantes de enseñanza, el autor menciona varias etapas que se debe analizar para una buena planificación:

- Analizando las necesidades de los estudiantes, el docente toma en cuenta sus conocimientos, habilidades, intereses y preferencias de aprendizaje para determinar las necesidades y características de cada uno.
- Los objetivos de aprendizaje están establecidos y deben ser específicos, medibles y factibles. El diseño de actividades y la elección de recursos se guiarán por estos objetivos.

- Selección de contenidos, teniendo en cuenta las necesidades y los estándares educativos de los estudiantes, el profesor selecciona las materias y contenidos pertinentes que se cubrirán en el plan de estudios.
- Diseño de actividades, se han hecho planes para actividades y tareas que ayudarán a los estudiantes a obtener el conocimiento y las habilidades que necesitan. Se debe considerar la variedad, la estimulación y el nivel de dificultad de estas actividades.
- Se eligen los materiales, materiales didácticos y recursos tecnológicos necesarios para apoyar las actividades de enseñanza y aprendizaje. Entre otras cosas, esto podría referirse a software educativo, materiales audiovisuales y libros de texto.
- Organización, las actividades se organizan en una secuencia lógica teniendo en cuenta las necesidades de los alumnos y la progresión de los contenidos. También se determina cuánto tiempo se espera que tome cada actividad.
- La medición del progreso y los logros de los estudiantes se realiza mediante el uso de estrategias de evaluación, esto se puede hacer utilizando una variedad de técnicas, como la formativa, la sumativa y la autoevaluación.

2.2.2.3.1. Proceso para una buena planificación docente

El proceso esencial para una buena planificación docente según Morrison et al. (2020) son las siguientes:

- Definición de Objetivos de Aprendizaje: El primer paso es definir claramente los objetivos de aprendizaje que se espera que alcancen los estudiantes. Estos objetivos deben tener un plazo determinado, ser relevantes, específicos, mensurables y alcanzables. (SMART).
- Selección de Contenido: Decide qué temas, conceptos o habilidades enseñarás para lograr los objetivos de aprendizaje. Selecciona y organiza el contenido de manera lógica y secuencial.

- **Diseño de Actividades de Aprendizaje:** Crea actividades y ejercicios que ayuden a los estudiantes a alcanzar los objetivos de aprendizaje. Estas actividades pueden incluir conferencias, discusiones, ejercicios prácticos, investigaciones, tareas y proyectos.
- **Recursos Didácticos:** Identifica y reúne los materiales y recursos necesarios, como libros de texto, videos, recursos en línea y herramientas educativas.
- **Secuencia y Calendarización:** Organiza las actividades en una secuencia lógica y crea un calendario que establezca cuándo se llevarán a cabo. Esto ayuda a administrar el tiempo de manera efectiva.
- **Evaluación del Aprendizaje:** Diseña instrumentos de evaluación, como pruebas, exámenes, tareas y rúbricas, que te permitan medir el progreso de los estudiantes y verificar si han alcanzado los objetivos de aprendizaje.
- **Adaptaciones y Flexibilidad:** Prepárate para ajustar tus planes **en función de las necesidades** y el progreso **de los estudiantes**. La flexibilidad es clave para la planificación docente efectiva.
- **Implementación:** Lleva a cabo las actividades de enseñanza de acuerdo con tu planificación, asegurándote de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- **Evaluación y Retroalimentación:** Evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje y obtén retroalimentación de los estudiantes para identificar áreas de mejora.
- **Revisión y Mejora Continua:** Reflexiona sobre la efectividad de tu planificación y realiza ajustes para futuras clases. La planificación docente es un proceso iterativo que mejora con la experiencia.

2.2.2.3.2. Propósito de la planificación docente

El propósito de la planificación docente es un componente esencial en la enseñanza efectiva, ya que brinda una base sólida para la entrega de contenidos y

la facilitación del aprendizaje de los alumnos. Dos citas relevantes de la literatura educativa contemporánea respaldan este propósito:

- **Facilitar el Aprendizaje Significativo:** El propósito fundamental de la planificación docente es crear un clima de aprendizaje que permita a los estudiantes construir un conocimiento significativo. Como señala Hattie (2020), "la enseñanza efectiva implica la activación de procesos cognitivos que generen aprendizaje profundo y duradero" (p. 15). La planificación cuidadosa de objetivos, estrategias y actividades proporciona a los estudiantes oportunidades para comprender y relacionar nuevos conocimientos con sus experiencias previas.
- **Optimizar el Uso del Tiempo y Recursos:** La planificación docente también tiene como propósito maximizar el tiempo y los recursos disponibles para la enseñanza. Según Marzano et al. (2017), "la planificación eficaz permite al docente aprovechar al máximo cada minuto de tiempo de instrucción y cada recurso disponible" (p. 82). Esto implica la selección estratégica de estrategias pedagógicas, recursos educativos y evaluaciones que se alineen con los objetivos de aprendizaje y las necesidades de los estudiantes.

2.2.2.3.3. Ventajas de la planificación docente

La planificación docente conlleva varias ventajas fundamentales en el contexto educativo, y aquí te proporciono dos citas relevantes respaldadas por la literatura contemporánea:

- **Mejora la Efectividad Docente:** "La planificación docente permite a los educadores abordar sus objetivos de enseñanza de manera sistemática, lo que les ayuda a ser más efectivos en el aula" (McCarthy, 2020, p. 45). Cuando los docentes planifican cuidadosamente sus lecciones, pueden

enfocarse en objetivos de aprendizaje específicos y seleccionar estrategias pedagógicas que se alineen con esos objetivos, lo que contribuye a un proceso de enseñanza más efectivo.

- **Fomenta el Aprendizaje Activo:** Según Ambrose et al. (2019), la planificación de la instrucción reflexiva fomenta la participación activa de los estudiantes y les brinda la oportunidad de construir sus conocimientos de manera significativa. Para alentar a los estudiantes a participar activamente en el proceso de aprendizaje y fomentar una comprensión más profunda y duradera, es importante diseñar actividades y tareas que sean desafiantes para ellos.

2.2.2.4. Predominancia procedimental

Según Doyle & Zakraisek (2023) una perspectiva o método de enseñanza y aprendizaje conocido como "dominio procedimental" es aquel que pone un fuerte énfasis en el desarrollo y adquisición de habilidades y competencias prácticas, o el dominio de procesos, técnicas o habilidades particulares.

El énfasis en la práctica, la repetición, la aplicación y el desarrollo de habilidades particulares es lo que significa el dominio procedimental en el contexto educativo. Se considera que el aprendizaje efectivo se logra a través de la práctica activa y el dominio de los pasos y técnicas necesarios para completar una tarea o resolver un problema. Muñoz (2018)

Esta estrategia puede ser especialmente útil en profesiones como las ciencias aplicadas, la medicina, la ingeniería, las artes, la música y los deportes, entre otras, donde el dominio de habilidades y métodos prácticos específicos es crucial. Muñoz (2018)

2.2.2.4.1. Características de la predominancia procedimental

Según Muñoz (2018) las características de la predominancia procedimental son las siguientes:

- **Enfoque en la Práctica:** Se centra en la aplicación práctica de habilidades y procedimientos.
- **Aprendizaje Activo:** Los estudiantes participan activamente en la aplicación de procedimientos.
- **Habilidades Específicas:** Se desarrollan habilidades específicas en lugar de enfocarse en conocimientos teóricos.
- **Resolución de Problemas:** Se utiliza para resolver problemas prácticos y desafiantes.
- **Práctica Repetitiva:** La repetición y la práctica continua son comunes para mejorar las habilidades.
- **Feedback Inmediato:** Los estudiantes reciben retroalimentación constante sobre su desempeño práctico.
- **Evaluación de Desempeño:** La evaluación se basa en la demostración de habilidades y la ejecución de procedimientos.
- **Entrenamiento Específico:** Puede incluir capacitación especializada en técnicas y procedimientos.
- **Aplicabilidad en el Mundo Real:** El aprendizaje se enfoca en habilidades que son aplicables en situaciones del mundo real.
- **Contextualización:** Se considera el contexto en el que se aplicarán las habilidades y procedimientos.

2.2.2.5. Nivel de aprendizaje

Según Martínez (2018) la comprensión, la competencia o el dominio de un tema en particular o un conjunto de habilidades de un estudiante se conoce como su nivel de aprendizaje. Es una representación del grado de experiencia y conocimiento que ha alcanzado un estudiante como resultado de participar en el proceso educativo.

Fisher et al. (2019) señala que se pueden determinar y categorizar diferentes niveles de aprendizaje, y estos niveles se muestran con frecuencia en una escala

progresiva. La taxonomía de Bloom, que sugiere seis niveles de aprendizaje, desde el más fundamental hasta el más avanzado, es uno de los marcos más populares para categorizar los niveles de aprendizaje.

- Conocimiento, el alumno adquiere detalles y conocimientos clave sobre un tema.
- El estudiante muestra comprensión y explicación de ideas y principios.
- Aplicación: el estudiante pone en práctica el conocimiento que ha aprendido trabajando en problemas o usándolo en circunstancias del mundo real.
- Análisis, el estudiante separa los datos en sus partes componentes y observa cómo se relacionan entre sí.
- Síntesis, el estudiante reúne y combina varios conceptos o componentes para producir algo nuevo.
- Evaluación, el estudiante forma conclusiones y juicios críticos basados en estándares y datos de apoyo.

2.2.2.5.1. Clasificación del nivel de aprendizaje

La clasificación del nivel de aprendizaje según Smith (2021) se puede realizar de varias maneras, y una de las taxonomías más conocidas es la Taxonomía de Bloom. Creada por Benjamín S. Bloom y sus colaboradores en 1956, esta taxonomía clasifica el aprendizaje en seis niveles jerárquicos, que van desde lo más básico hasta lo más complejo. Los niveles de aprendizaje en la Taxonomía de Bloom son:

A. Conocimiento

El término "conocimiento de aprendizaje" según Martínez (2018) se refiere a la comprensión y el reconocimiento consciente por parte de un individuo de su propio proceso de aprendizaje. Es la conciencia que tiene una persona sobre cómo adquiere conocimientos, habilidades y experiencias a lo largo de su vida.

B. Comprensión

La "comprensión de aprendizaje" según Fisher et al. (2019) se refiere a la capacidad de una persona para entender y hacer sentido de su propio proceso de aprendizaje. Esto implica una conciencia más profunda de cómo se adquieren conocimientos y habilidades, así como la capacidad de reflexionar sobre el proceso mismo. La comprensión de aprendizaje incluye:

- **Conciencia de Estrategias de Aprendizaje:** La persona entiende las estrategias y técnicas que le ayudan a aprender de manera efectiva. Esto puede incluir el conocimiento de cómo tomar buenos apuntes, cómo organizar el estudio o cómo abordar problemas difíciles.
- **Reflexión sobre el Aprendizaje:** La persona es capaz de reflexionar sobre sus experiencias de aprendizaje, identificar lo que funcionó y lo que no, y ajustar su enfoque en consecuencia. Esto implica aprender de los errores y los éxitos.
- **Metacognición:** La metacognición es la capacidad de pensar sobre el propio pensamiento y aprendizaje. Implica comprender cómo se comprende y se recuerda la información, y cómo se toman decisiones sobre la organización y la planificación del aprendizaje.
- **Autoevaluación:** La persona puede evaluar su propio progreso y desempeño de manera realista. Esto implica reconocer las áreas en las que se ha mejorado y las áreas en las que se necesita más trabajo.
- **Flexibilidad en el Enfoque:** La comprensión del aprendizaje también implica la capacidad de adaptar el enfoque de aprendizaje a diferentes situaciones y desafíos. Es saber cuándo aplicar diferentes estrategias según las necesidades del momento.

C. Aplicación

La aplicación de aprendizaje según Fisher et al. (2019) se refiere al proceso de poner en práctica los conocimientos, habilidades o conceptos adquiridos a través

del aprendizaje en situaciones reales o contextos específicos. La aplicación del aprendizaje implica utilizar lo que se ha aprendido para resolver problemas, tomar decisiones, realizar tareas o enfrentar situaciones del mundo real.

D. Análisis

El análisis de aprendizaje según Smith (2021) es un proceso que implica examinar y evaluar de manera sistemática cómo los estudiantes adquieren conocimientos, habilidades y competencias. Su objetivo principal es comprender mejor cómo ocurre el aprendizaje y qué factores influyen en él. El análisis de aprendizaje puede llevarse a cabo en diferentes contextos educativos, desde aulas tradicionales hasta entornos en línea, y puede centrarse en diversos aspectos del aprendizaje, como el rendimiento académico, las estrategias de enseñanza, la retroalimentación y la eficacia de los materiales educativos.

E. Síntesis

Una situación de aprendizaje según Smith (2021) se refiere a un contexto o escenario diseñado específicamente para que los estudiantes adquieran conocimientos, desarrollen habilidades o comprendan conceptos. En una situación de aprendizaje, se crean condiciones propicias para que los estudiantes participen activamente en el proceso de adquisición de nuevos conocimientos o el fortalecimiento de habilidades existentes.

F. Evaluación

La evaluación de aprendizaje según Smith (2021) se refiere al proceso de recopilar información y evidencia sistemática para evaluar el logro, el desempeño y el progreso de los estudiantes a la luz de estándares y objetivos de aprendizaje predeterminados. Esta evaluación se realiza para ver qué han aprendido los estudiantes, qué tan bien han adquirido los conocimientos y habilidades y dónde podrían necesitar mejorar.

2.3.DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- Desempeño

Es la utilidad, ejecución o eficiencia que un individuo puede añadir a la satisfacción de los ejercicios que está obligado a realizar, estos pueden ser académicos o en tal sentido personales. Estrada (2015)

- Docente

Un docente, también llamado profesor, es un individuo que otorga información o un tema específico y muestra a una reunión diferente, ya sean niños, jóvenes, adultos a partir de ahí, el cielo es el límite. Estas lecciones pueden ir desde la ciencia, la naturaleza o las matemáticas. Zabalza (2011)

- Investigación

La investigación se espera como un ciclo social que trata de dar respuesta a cuestiones de información, que pueden surgir de la mentalidad reflexiva y básica de los sujetos correspondientes a la praxis o a la hipótesis vigente. En la medida en que se haga de manera persistente y consciente en los diversos avances o actas y se apropie o haga una técnica para el desarrollo de la información. Hernández et al. (2018)

- Metodología

El término metodología se caracteriza como la reunión de instrumentos o métodos sensatos utilizados para la consecución de un objetivo, o una serie de objetivos que coordina un examen lógico. Este término está directamente relacionado con la ciencia, sin embargo, la filosofía puede estar disponible en diferentes regiones como la formación, donde nos damos cuenta de procedimiento pedante o enfoque legítimo en la regulación. Flores et al. (2016)

- **Universidad privada**

Una universidad privada es una institución de educación superior que opera sin financiamiento directo del Estado, siendo sostenida principalmente por fondos privados, ya sean de individuos, organizaciones o mediante las matrículas y cuotas que pagan los estudiantes. Smith & Johnson (2021)

- **Satisfacción**

La satisfacción es una sensación de contento, complacencia o cumplimiento experimentada cuando las expectativas o deseos de una persona se ven satisfechos o se logran de manera positiva. Smith (2021)

- **Desempeño docente**

Es cuando un docente planifica, enseña y evalúa el aprendizaje de sus estudiantes con la intención de lograr resultados educativos exitosos que les permita escalar en su aprendizaje. Carreto (2019)

- **Metodología de la investigación**

La metodología de la investigación se refiere al conjunto de métodos, técnicas y procedimientos utilizados para realizar una investigación de manera metódica y exigente. Sampieri et al. (2013)

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

1 3.1.HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

3
Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) 23
Existe relación entre el desempeño profesional y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024
- b) 1
Existe relación entre el desempeño personal y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024
- c) 1
Existe relación entre el desempeño social y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024

3 3.2.OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1. Identificación de la Variable 1

Desempeño docente

3.2.1.1. Dimensiones:

Desempeño profesional

Desempeño personal

Desempeño social

3.2.1.2. Indicadores:

Grado o dominio de la materia.

Capacidad para hacer interesante su materia

Manejo de orden y disciplina en clase.

Comunicación verbal clara y fluida.

Preocupación por el rendimiento del alumno.

Evaluación justa y adecuada.

Fomenta la participación activa en clase.

Planificación de la clase.

Utilización de estrategias para el aprendizaje.

Entendimiento de la clase.

Motivación en clase.

Uso de materiales educativos.

Contribución a la formación de valores.

4 Informe sobre actividades y la evaluación.

Facilitación de la construcción de aprendizaje.

Vocación pedagógica.

Satisfacción en el trabajo.

Actuar con imparcialidad y justicia.

1 Comunicación e interacción con el alumno.

2 Cumplimiento de las horas de clase.

Asistencia y puntualidad en el trabajo.

Perfeccionamiento profesional

Autoestima elevada.

2 Vocación de servicio.

Participación e integración en las actividades.

Compromiso para el mejoramiento institucional

Identificación con la Institución.

6 Buen trato a los alumnos.

Orientación, consejo y ayuda al alumno.

Ejemplo de trabajo, valores y virtudes.

Fomento de las expresiones culturales.

Promoción de un ambiente de respeto en el aula

3 3.2.1.3. Escala para medición de variables

Ordinal

3.2.2. Identificación de la Variable 2

Satisfacción

3.2.2.1. Dimensiones:

Planificación docente

Clases con predominancia procedimental

Nivel de aprendizaje

3.2.2.2. Indicadores:

Explicación de la metodología

Dosificación del tiempo

Elaboración de materiales didácticos.

Pertinencia de materiales didácticos

Pertinencia de instrumentos de evaluación.

Funcionalidad de estrategias

Influencia del programa en su formación.

Coherencia entre discurso y que hacer docente.

Satisfacción con los nuevos aprendizajes.

3.2.2.3. Escala para medición de variables

Ordinal

Tabla 1.

Operacionalización de la variable (Variable 1)

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Nº de ítem	Porcentaje	Nivel	Escala
Desempeño profesional docente	Desempeño profesional docente	<ul style="list-style-type: none"> • Grado o dominio de la materia. • Capacidad para hacer interesante su materia • Manejo de orden y disciplina en clase. • Comunicación verbal clara y fluida. • Preocupación por el rendimiento del alumno. • Evaluación justa y adecuada. • Fomenta la participación activa en clase 	<ul style="list-style-type: none"> • El docente demuestra dominio de la cátedra que enseña. • El docente contribuye a hacer interesante la cátedra. • El docente demuestra dominio del orden y disciplina en clases. • El docente se expresa con claridad. • El docente se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del estudiante. • El docente evalúa de una manera justa y adecuada. 	<ul style="list-style-type: none"> 1,2,3 4,5, 6,7,8 9,10 11,1 2,13, 14,1 5 	47%	Ordina 1	1) BAJO 2) MEDIO 3) ALTO

- 5
- Planificación de la clase.
 - Utilización de estrategias para el aprendizaje.
 - Entendimiento de la clase.
 - Motivación en clase.
 - Uso de materiales educativos.
 - Contribución a la formación de valores.
 - Informe sobre actividades y la evaluación.
 - Facilitación de la construcción de aprendizaje.
- La docente propicia que los estudiantes pregunten y participen en clase.
 - El docente prepara y planifica su clase evitando la improvisación.
 - El docente usa variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el estudiante.
 - El docente hace entender fácilmente sus clases.
 - El docente realiza siempre la motivación en clase.
 - El docente usa materiales educativos didácticos para un mejor aprendizaje.
 - El docente contribuye a la formación de valores en los estudiantes.
 - El docente entrega puntualmente los temas, actividades, fichas

		<p>1 evaluación y formas de evaluar con un tiempo anticipado.</p> <p>El docente facilita que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.</p> <p>El docente demuestra su vocación hacia la enseñanza.</p> <p>El docente demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.</p> <p>El docente actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.</p> <p>El docente fomenta la práctica de valores en la Universidad.</p> <p>El docente cumple con las horas de clase.</p> <p>El docente asiste con puntualidad a la Universidad y sus clases.</p>	
Desempeño personal	<p>4 Vocación pedagógica.</p> <p>Satisfacción en el trabajo.</p> <p>Actuar con imparcialidad</p> <p>1 Justicia.</p> <p>1 Comunicación e interacción con el alumno.</p> <p>2 Cumplimiento de las horas de clase.</p> <p>Asistencia y puntualidad en el trabajo.</p> <p>Perfeccionamiento profesional</p>		<p>16,1 28%</p> <p>7,18,</p> <p>19,2</p> <p>0,21,</p> <p>22,2</p> <p>3,24</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima elevada. • 2 Vocación de servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 El docente se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño. • El docente tiene una buena relación y comunicación con los estudiantes. • El docente tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus estudiantes. 	
<p>Desempeño social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación e integración en las actividades. • Compromiso para el mejoramiento institucional • Identificación con la Institución. • Buen trato a los alumnos. • Orientación, consejo y ayuda al alumno. 	<ul style="list-style-type: none"> • El docente participa y se integra en las actividades de la Universidad. • El docente promueve y busca el mejoramiento de la Universidad. • El docente demuestra cariño e identificación por la Universidad. • El docente tiene buen trato con los estudiantes. 	<p>25,2 25%</p> <p>6,27, 28,2</p> <p>9,30, 31,3</p> <p>2</p>

-
- 9
- Ejemplo de trabajo, valores y virtudes.
 - Fomento de las expresiones culturales.
 - Promoción de un ambiente de respeto en el aula
 - El docente orienta y aconseja al estudiante ante cualquier problema.
 - 2
 - E docente demuestra y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la Universidad.
 - 5
 - El docente fomenta la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas.
 - El docente promueve un ambiente de respeto cordial en clases.

Nota: Redacción general de variables dimensiones e indicadores de la investigación

Tabla 2.

Operacionalización de la variable (Variable 2)

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	Nº de ítems	Porcentaje	Nivel	Escala
Satisfacción docente	Planificación docente	<ul style="list-style-type: none"> Explicación de la metodología Dosificación del tiempo Elaboración de materiales didácticos. 	<ul style="list-style-type: none"> El docente explica los aprendizajes esperados en los estudiantes con sus respectivos indicadores de logros. 	5			
			<ul style="list-style-type: none"> El docente presenta y explica la metodología de enseñanza. 	1,2,3	35%	Ordinal	1) BAJO 2) MEDIO 3) ALTO
			<ul style="list-style-type: none"> El docente presenta y explica el método, técnica y procedimiento de evaluación. 	4,5, 6			

6

- Las sesiones de clases guardan relación con lo previsto en el sílabo (contenidos, metodología, evaluación).
 - Las sesiones de clases tienen una adecuada dosificación de tiempo, permitiendo lograr el objetivo previsto.
 - El docente elabora materiales para las sesiones de clases.
 - Los materiales didácticos utilizados guardan relación con el objetivo de la sesión de clases.
- Clases con predominante o procedimental
- Pertinencia de materiales didácticos
 - Pertinencia de instrumentos de evaluación.
 - Funcionalidad de estrategias

7,8,9
,10 24%

- El docente diseña estrategias de evaluación centradas en los aprendizajes esperados de los estudiantes.
- El docente elabora instrumentos de acuerdo a los aprendizajes esperados.
- El docente, durante las sesiones de clase, emplea estrategias para identificar los saberes previos de los estudiantes.

- 10 discurso teórico del docente y su quehacer didáctico.
- Consideras que has mejorado en cuanto a tus actitudes y conductas para afrontar con éxito al salir de la universidad.
 - El desempeño del docente está contribuyendo a tu formación profesional.

Nota: Redacción general de variables dimensiones e indicadores de la investigación

3.3.TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básica, según (Hernández et al. 2018) esta investigación tiene el fin de aportar conocimiento a otras investigaciones con la finalidad de mejorar la comprensión o predicción ante cualquier tema o fenómeno que se esté investigando.

3.4.NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación es correlacional, según (Hernández et al. 2018) el tipo correlacional es la medición de variables en base al criterio del investigador, por lo general esta medición es estadística la cual puede dar certeza o contrariedad a una Hipótesis planteada.

3.5.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación tiene diseño no experimental de corte transversal, según (Hernández et al. 2018) esta investigación no busca manipular una variable a través del tiempo, sino que busca la valorización de las variables al mismo tiempo, proponiendo una fecha exacta para su ejecución



3.6.ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizará en el departamento de Arequipa, enfocado a los estudiantes del curso de Metodología de la investigación de una Universidad Privada de Arequipa en el año 2024.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1. Población

La población para (Hernández et al. 2018) está representada por un grupo de individuos que poseen comportamientos similares, caracterizado de formas diversas.

En la investigación la población está representada por 310 ²estudiantes del curso de metodología de la investigación de una Universidad Privada de Arequipa.

Esta cantidad se dedujo de las carreras que actualmente está dictando una Universidad, a continuación, se señala en el siguiente cuadro:

Tabla 3.

Población de la investigación

N	CARRERA	CICLO	CANTIDAD DE ESTUDIANTES
1	- Administración	Décimo	25
2	- Administración de negocios internacionales	Décimo	22
3	- Arquitectura	Décimo	30
4	- Contabilidad y finanzas	Décimo	22
5	- Derecho	Décimo	28
6	- Ingeniería civil	Décimo	25
7	- Ingeniería de Computación y Sistemas	Décimo	33
8	- Ingeniería Industrial	Décimo	35
9	- Marketing	Décimo	29
10	- Odontología	Décimo	19
11	- Psicología	Décimo	22
12	- Turismo y Hotelería	Décimo	20
TOTAL DE ESTUDDIANTES			310

Nota: Carreras de una Universidad Privada de Arequipa

Criterios de inclusión

- Estudiantes matriculados oficialmente en el curso de metodología de la investigación en una Universidad Privada de Arequipa durante el periodo académico en que se realiza el estudio.
- Estudiantes que hayan asistido puntualmente en las clases del curso de metodología de la investigación hasta el momento de la recolección de datos.

Criterios de exclusión

- Estudiantes que estén cursando metodología de la investigación por segunda o más veces, para evitar que experiencias previas en el curso afecten los resultados del estudio.
- Estudiantes que estén participando simultáneamente en otros programas o talleres de investigación fuera del curso regular, para evitar la influencia de factores externos en los resultados del estudio.

3.7.2. Muestra

La muestra para el autor (Hernández et al. 2018) es una parte extraída de una población en la que se aplicará un instrumento de investigación para resolver un problema.

La muestra de la investigación se obtendrá mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2(p)(q) N}{e^2(N - 1) + z^2 (p)(q)}$$

Donde:

Z es el nivel de confianza. 95%

E es el error de estimación. 5%

P es la probabilidad a favor. 10%

Q es la probabilidad en contra. 90%

N es el tamaño de la población. 310

Según la aplicación de la fórmula estadística la muestra está determinada por 173 estudiantes.

Muestreo

El muestreo que se utilizó es Estratificada por conveniencia, porque se tomará diferentes aspectos de la población, los cuales vienen a ser diferentes carreras de una Universidad privada de Arequipa y se elige a los que se tiene acceso por una característica en especial que es el ciclo tomado.

3.8.PROCEDIMIENTOS, TÉCNICA E INSTRUMENTO

3.8.1. Procesamiento

Para llevar a cabo la aplicación del instrumento, se ubicará directamente a estudiantes de una Universidad privada de Arequipa que estén llevando el curso de Metodología de la Investigación, los ítems serán 32 en la variable 1 y 17 en la variable 2; para esto se adjuntará las respuestas en una tabla prediseñada de Excel para una vez terminada procesarla en el software SPSS V26. La presentación estadística se mostrará en tablas y gráficas, las cuales tendrán una interpretación de acuerdo a la frecuencia obtenida por cada ítem; seguidamente se procederá a elaborar la prueba inferencial que abarca la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis para analizar si las hipótesis planteadas corresponden a nulas o alternas. Finalmente se elaborará una discusión de resultados los cuales se evaluará de cada

objetivo en base a los hallazgos en los antecedentes de investigación con la finalidad de ampliar el conocimiento y llegar a las conclusiones de la relación de variables.

Las consideraciones éticas que se tendrá en cuenta en el trabajo de investigación parten de la beneficencia, en la cual se busca ayudar a la sociedad estudiantil en los aspectos que deben reconocer de cada docente para que reciban educación de calidad; la no maleficencia para no hacer daño a ningún docente con la investigación ya que se centra en aspectos relevantes para su calificación y la justicia para poder interpretar resultados en base a lo encontrado sin alterar el resultado.

3.8.2. Técnicas

La técnica que se utilizará para la variable 1 y 2 en la investigación será **la encuesta**, para (Hernández et al. 2018) esta técnica **es un** procedimiento de recolección de información en la cual el investigador realiza directamente el recojo de opiniones o respuestas de un instrumento ya prediseñado.

3.8.3. Instrumentos

El instrumento que se planea utilizar para la variable 1 y 2 será el cuestionario que contara con 49 ítems, para (Hernández et al. 2018) este instrumento representa un conjunto de ítems los cuales representan las perspectivas a tomar en cuenta que son más importantes para el investigador en el recojo de información.

La validación del instrumento será llevada por validación bibliográfica, la cual se tomará un instrumento ya validado en el cual se consideraron las mismas variables de la presente investigación. (Raquí, 2018). Este instrumento fue creado por el estudiante Christian Efraín Raquí Ramírez en la ciudad de Tarma, Perú. La validación de ambos instrumentos fue revisada y calificada por cinco magister de **la Facultad de Ciencias Aplicadas de la UNCP**.

Cuestionario: Desempeño docente.

Ficha técnica

Autor: Raqui Ramírez, Christian Efraín

Año: 2018

Nombre: Desempeño docente en la Facultad de Ciencias Aplicadas.

Población: Estudiantes de las carreras de Administración de Negocios,
Administración Hotelera y Turismo e Ingeniería Agroindustrial

Finalidad: Establecer el nivel de desempeño docente en la Facultad de Ciencias Aplicadas.

Tiempo: 30 minutos

Aplicación: Individual

Validez de contenido y constructo: Fue validado por 5 expertos con amplia trayectoria en el tema. Por otra parte, se aplicó la prueba del ítem por medio del coeficiente de Spearman, donde el instrumento lo conformo 32 preguntas de 49, siendo su Alpha de Cronbach de 96%.

Tabla 4.

Baremos del Desempeño docente

Niveles	Puntaje
BAJO	51-65
MEDIO	66-78
ALTO	79-93

Nota: SPSS 26

Cuestionario: Satisfacción estudiantil.

Ficha técnica

Autor: Raqui Ramírez, Christian Efraín

Año: 2018

Nombre: Satisfacción estudiantil del desempeño docente.

Población: ⁹ Estudiantes de las carreras de Administración de Negocios,
Administración Hotelera y Turismo e Ingeniería Agroindustrial

Finalidad: Determinar ⁸ el nivel de satisfacción de los estudiantes frente al desempeño docente

Tiempo: 30 minutos

Aplicación: Individual

Validez de contenido y constructo: Fue validado por 5 expertos con amplia trayectoria en el tema. Por otra parte, se aplicó la prueba del ítem por medio del coeficiente de Spearman, donde el instrumento lo conformo 17 preguntas de 49, siendo su Alpha de Cronbach de 97%.

Tabla 5.

Baremos de la Satisfacción estudiantil

Niveles	Puntaje
BAJO	28-36
MEDIO	37-43
ALTO	44-56

Nota: SPSS 26

CAPITULO IV; RESULTADOS

4.1.DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Primeramente, se realizó un modelo de encuesta en Google forms, con el fin de poder enviarlo por correo a los estudiantes para ser llenado con toda la seriedad de la investigación; este modelo fue elaborado el 20 de Noviembre del 2023, una vez aprobado el proyecto por la Universidad Privada de Tacna.

Para poder desarrollar la aplicación del cuestionario se procedió a obtener los correos electrónicos de los estudiantes de una Universidad privada de Arequipa; dichos datos fueron proporcionados por Docentes y estudiantes de diferentes semestres y carreras profesionales.

Los datos se logró recogerlos en su totalidad a fines de Diciembre del 2023 y se procedió a extraerlos en un archivo de Excel; el segundo procedimiento fue tabular los datos en SPSS 26, todo con sus debidas estadísticas y pruebas inferenciales.

4.2.DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El diseño de la presentación de resultados fue teniendo en cuenta el siguiente orden:

- Resultados que abarcan las diferentes ponderaciones de las variables **Desempeño Docente y Satisfacción**.
- Gráficos de ambas variables.

- Resultados que abarcan las diferentes ponderaciones de las dimensiones de la variable Desempeño Docente.
- Gráficos de las dimensiones de la variable Desempeño Docente.
- Resultados que abarcan las diferentes ponderaciones de la variable Satisfacción.
- Gráficos de las dimensiones de la variable Satisfacción.
- Resultados de la prueba de Normalidad.
- Resultados de la contrastación de hipótesis.

4.3.RESULTADOS

Tabla 6.

Nivel de la variable Desempeño docente

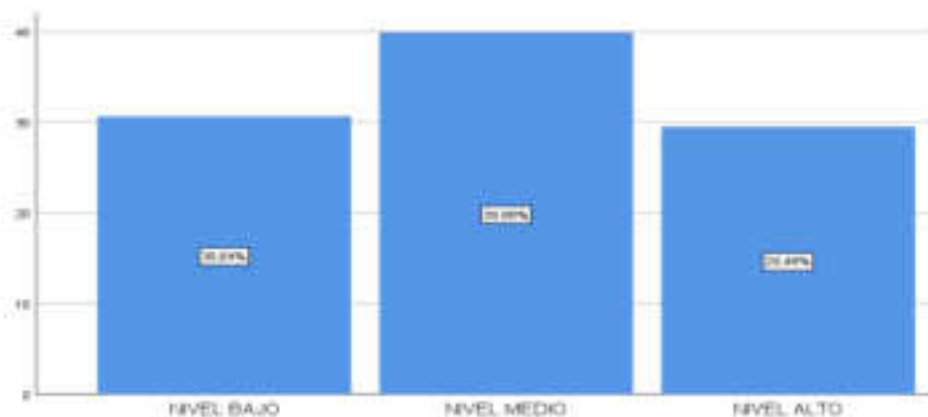
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño docente		
NIVEL BAJO	53	30,6
NIVEL MEDIO	69	39,9
NIVEL ALTO	51	29,5
Total	173	100,0

Nota: Escalas del cuestionario del Desempeño docente

La variable "desempeño docente" revela que el 30,6% se encuentra en el "NIVEL BAJO", el 39,9% en el "NIVEL MEDIO" y el 29,5% en el "NIVEL ALTO". Esto señala que hay una distribución relativamente equitativa entre los niveles medio y bajo, con una menor proporción en el nivel alto.

Figura 1.

Nivel de la variable Desempeño docente



Nota: Interpretación grafica de la Tabla 4

Tabla 7.

Nivel de las dimensiones de la variable Desempeño docente

Dimensiones de Desempeño docente		n	Porcentaje
Desempeño Profesional	NIVEL BAJO	52	30,1
	NIVEL MEDIO	75	43,4
	NIVEL ALTO	46	26,6
	Total	173	100,0
Desempeño Personal	NIVEL BAJO	55	31,8
	NIVEL MEDIO	66	38,2
	NIVEL ALTO	52	30,1
	Total	173	100,0
Desempeño Social	NIVEL BAJO	54	31,2
	NIVEL MEDIO	79	45,7
	NIVEL ALTO	40	23,1
	Total	173	100,0

Nota: Escalas de las dimensiones del Desempeño docente

La dimensión "desempeño profesional" muestra que el 30,1% se clasifica como "NIVEL BAJO", el 43,4% como "NIVEL MEDIO" y el 26,6% como

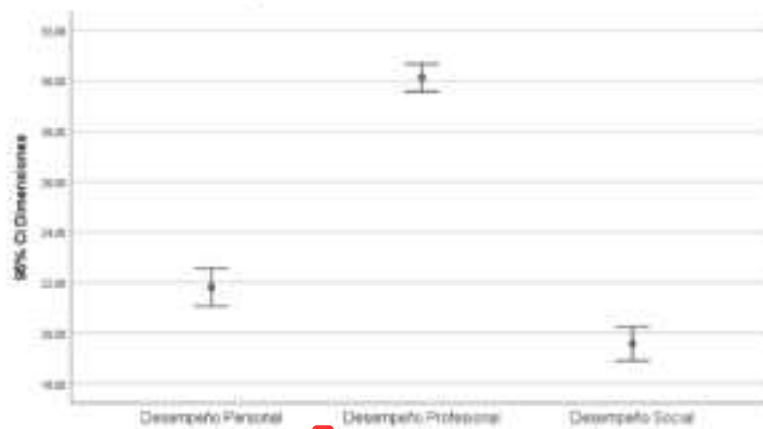
"NIVEL ALTO". Esto señala que predomina el nivel medio, seguido de cerca por el bajo, mientras que el nivel alto representa una proporción más pequeña.

La dimensión "desempeño personal" revela que el 31,8% se clasifica como "NIVEL BAJO", el 38,2% como "NIVEL MEDIO" y el 30,1% como "NIVEL ALTO". Esto señala que existe una distribución relativamente equitativa entre los niveles medio y bajo, con una proporción ligeramente menor en el nivel alto.

La dimensión "desempeño social" indica que el 31,2% se encuentra en el "NIVEL BAJO", el 45,7% en el "NIVEL MEDIO" y el 23,1% en el "NIVEL ALTO". Esto señala que predomina el nivel medio, seguido por el bajo, mientras que el nivel alto representa la proporción más pequeña en esta dimensión.

Figura 2.

Dimensiones del Desempeño Docente

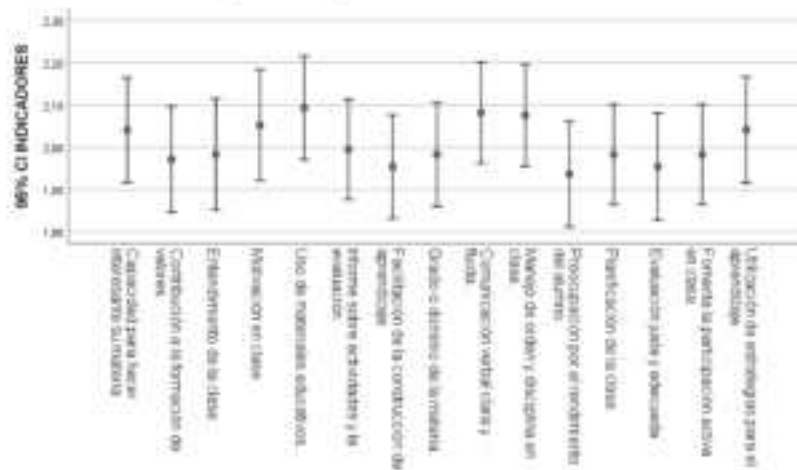


Nota: Diagrama de barras de error de las Dimensiones del Desempeño Docente

La Figura 2 indica que el Desempeño profesional es la más valorada por los estudiantes, encontrándose muy lejos del desempeño personal y a su vez está muy cerca del Desempeño social.

Figura 3.

Indicadores del Desempeño Profesional

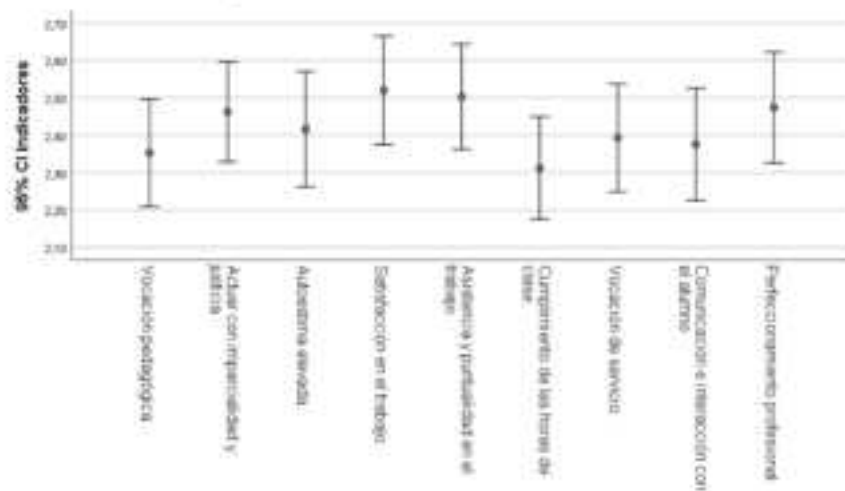


Nota: Diagrama de barras de error de los indicadores del Desempeño Profesional

En la Figura 3 se puede observar que, en los indicadores del Desempeño profesional, el más cuestionado es el uso de materiales educativos por parte de docentes hacia los estudiantes; a pesar de esto **la mayoría de los indicadores se encuentran en un nivel estándar** dando por conclusión que los indicadores están muy relacionados con la valoración de los estudiantes.

Figura 4.

Indicadores del Desempeño Personal

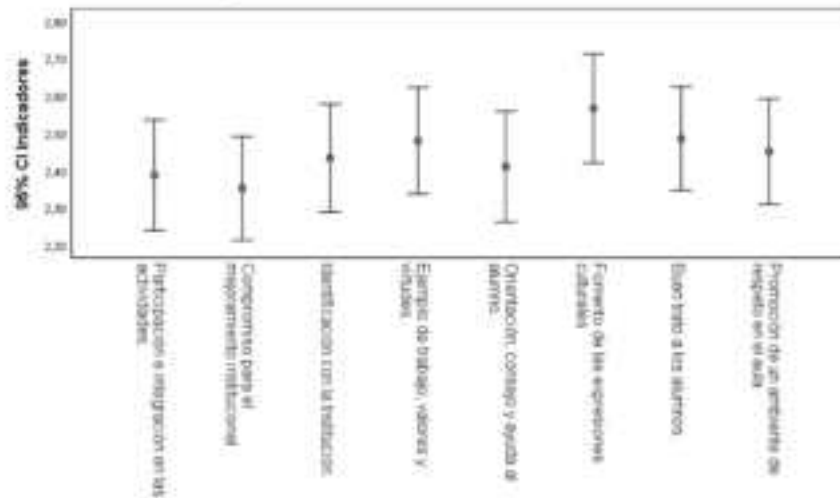


Nota: Diagrama de barras de error de los indicadores del Desempeño Personal

En la figura 4 se puede observar que, en los indicadores del Desempeño personal, la satisfacción en el trabajo es muy cuestionado por los estudiantes seguido de la asistencia y puntualidad en el trabajo por parte de docentes; por otro lado, se observa que de la misma manera los indicadores se encuentran vinculados con la valoración de los estudiantes por presentar una cercanía contundente.

Figura 5.

Indicadores del Desempeño Social



Nota: Diagrama de barras de error de los indicadores del Desempeño Social

En la figura 5 se puede observar que, en los indicadores del Desempeño social, el indicador de fomento de expresiones culturales es el más cuestionado por los estudiantes y de la misma manera existe una cercanía de valoración de todos los indicadores mostrando su importancia para estudio de la dimensión del Desempeño social.

Tabla 8.

Nivel de la variable Satisfacción

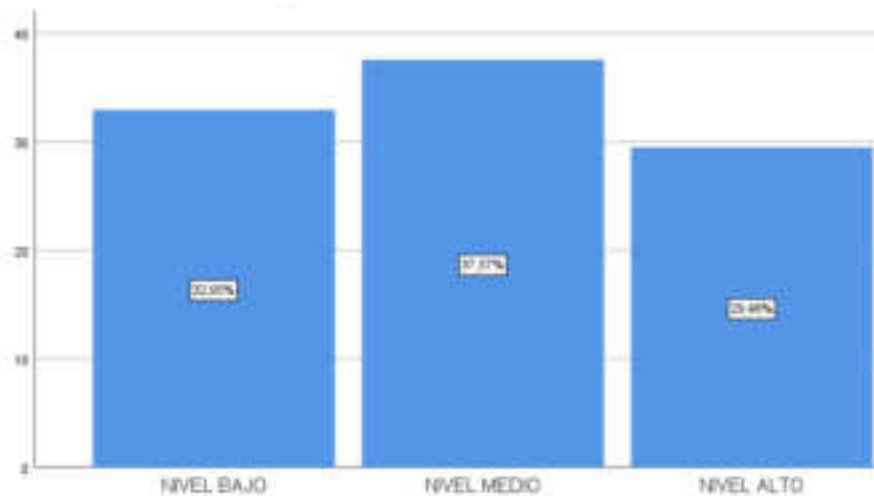
Variable		Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción general	NIVEL BAJO	57	32,9
	NIVEL MEDIO	65	37,6
	NIVEL ALTO	51	29,5
	Total	173	100,0

Nota: Escalas del instrumento de Satisfacción

La variable "Satisfacción" muestra que el 32,9% de la muestra tiene un "NIVEL BAJO" de satisfacción, el 37,6% tiene un "NIVEL MEDIO" y el 29,5% tiene un "NIVEL ALTO". Esto señala que hay una distribución relativamente equitativa entre los niveles medio y bajo, con una proporción ligeramente menor en el nivel alto.

Figura 6.

Nivel de La variable Satisfacción



Nota: Interpretación gráfica de la Tabla 8

Tabla 9.*Nivel de las dimensiones de Satisfacción*

Dimensión		Frecuencia	Porcentaje
Planificación docente	NIVEL BAJO	64	37,0
	NIVEL MEDIO	72	41,6
	NIVEL ALTO	37	21,4
	Total	173	100,0
Clases con predominancia procedimental	NIVEL BAJO	60	34,7
	NIVEL MEDIO	81	46,8
	NIVEL ALTO	32	18,5
	Total	173	100,0
Nivel de Aprendizaje	NIVEL BAJO	65	37,6
	NIVEL MEDIO	58	33,5
	NIVEL ALTO	50	28,9
	Total	173	100,0

Nota: Escalas de las dimensiones de Satisfacción

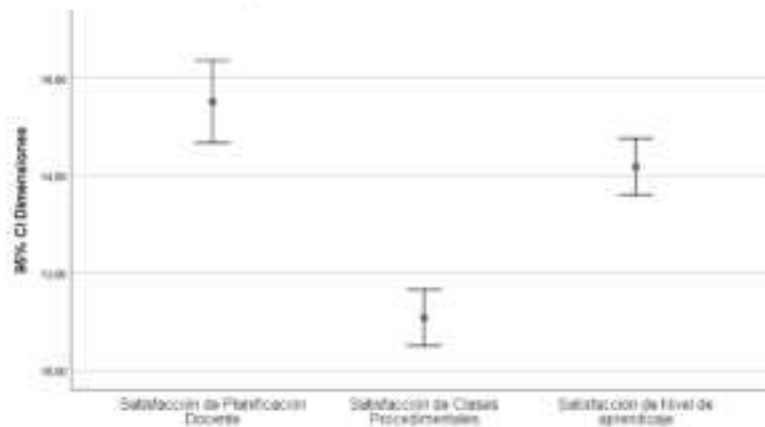
La dimensión "Planificación Docente" muestra que el 37,0% de los docentes tienen un "NIVEL BAJO" en planificación, el 41,6% tienen un "NIVEL MEDIO" y el 21,4% tienen un "NIVEL ALTO". Existe una distribución relativamente equitativa entre los niveles medio y bajo, con una proporción más baja en el nivel alto.

La dimensión "Clases con predominancia procedimental" indica que el 34,7% de las clases se encuentran en el "NIVEL BAJO", el 46,8% en el "NIVEL MEDIO" y el 18,5% en el "NIVEL ALTO". Esto señala que hay una distribución equitativa entre los niveles medio y bajo, con una proporción más baja en el nivel alto. Esto sugiere una prevalencia de enfoques de enseñanza más centrados en procedimientos que en conceptos.

La dimensión "Nivel de Aprendizaje" revela que el 37,6% se encuentra en el "NIVEL BAJO", el 33,5% en el "NIVEL MEDIO" y el 28,9% en el "NIVEL ALTO". Esto señala que existe una distribución equitativa entre los niveles bajo y medio, con una proporción ligeramente menor en el nivel alto. Esto sugiere áreas para mejorar el nivel de aprendizaje general.

Figura 7.

Dimensiones de la Satisfacción

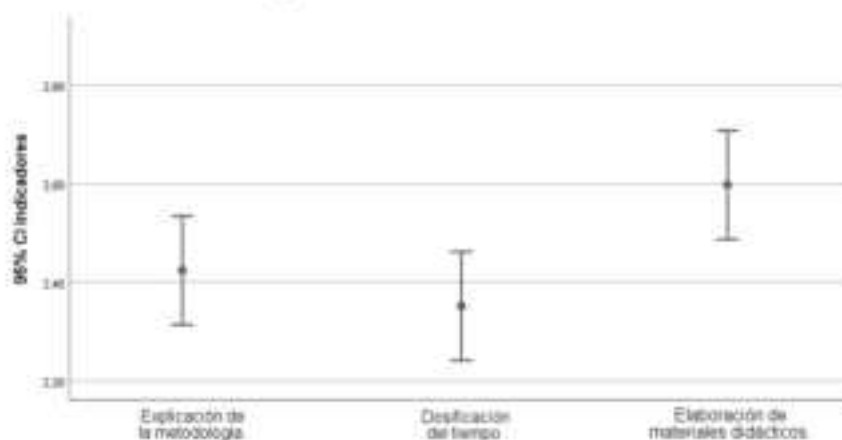


Nota: Diagrama de barras de error de las Dimensiones de Satisfacción

La Figura 7 indica que la Satisfacción de planificación docente es la más cuestionada por los estudiantes, el indicador de satisfacción del nivel de aprendizaje se encuentra muy más lejano a la satisfacción de clases procedimentales.

Figura 8.

Indicadores de la Planificación Docente

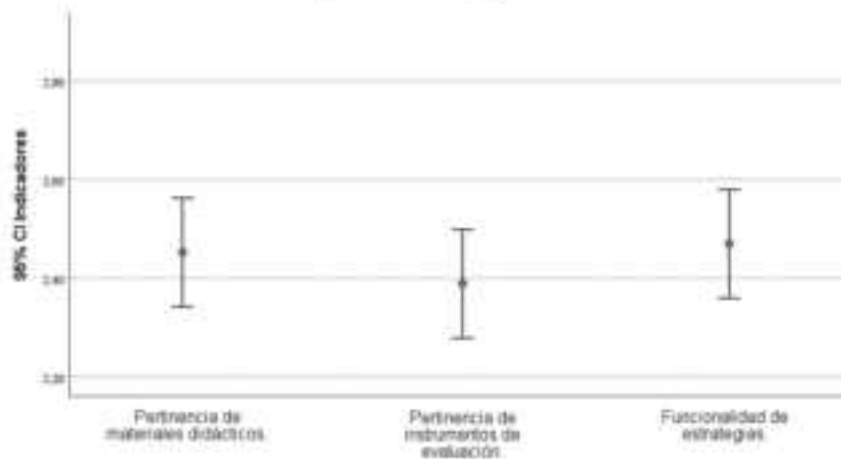


Nota: Diagrama de barras de error de los indicadores de Planificación docente

En la figura 8 se puede observar que en los indicadores de la Planificación Docente el más cuestionado es la elaboración de materiales didácticos, mostrando una lejanía por los demás indicadores; por otro lado, la explicación de la metodología es otro indicador cuestionado, a pesar de esto los indicadores guardan una cercanía considerable.

Figura 9.

Indicadores de las clases con predominancia procedimental

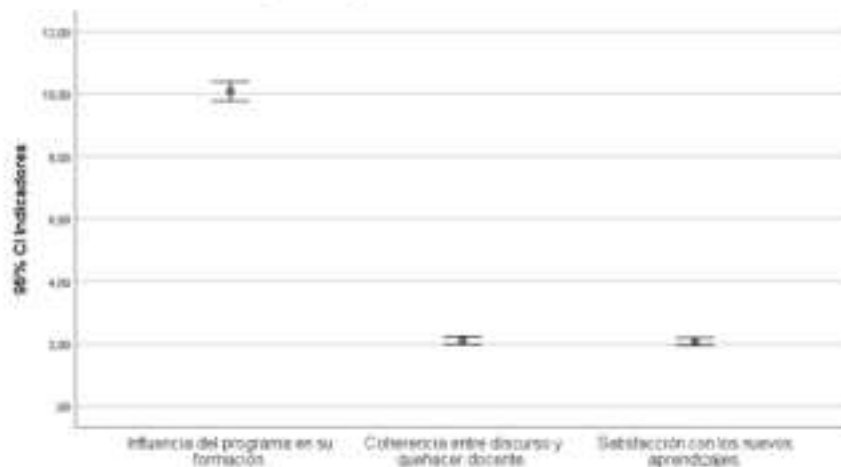


Nota: Diagrama de barras de error de los indicadores de clases con predominancia procedimental

En la figura 9 se puede observar que, en los indicadores de las clases con predominancia procedimental, muestran que la funcionalidad de estrategias es el indicador más cuestionado por los estudiantes para el estudio de la dimensión.

Figura 10.

Indicadores de Nivel de aprendizaje



Nota: Diagrama de barras de error de los indicadores de Nivel de aprendizaje.

En la figura 10 se puede observar que, en los indicadores del Nivel de aprendizaje, el indicador **influencia del programa en su formación** es el más cuestionado por los estudiantes; sin embargo, las dimensiones de **coherencia entre discurso y quehacer docente** y el indicador de satisfacción de nuevos aprendizajes están valorados a la par por los estudiantes.

4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

Para poder determinar la prueba estadística de los datos estadísticos, se necesita saber si los datos llevan una distribución normal o si no la llevan; para esto se elabora la prueba de normalidad teniendo en cuenta que los encuestados son mayores a 50, por lo que se tomara en cuenta a Kolmogorov-Smirnov. A continuación, se presenta la leyenda estadística a tener en cuenta y el resumen de valores obtenidos:

H₀: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 10.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		Sig.
	Estadístico	gl	
Desempeño docente	,112	173	,000
Satisfacción	,084	173	,005

Nota: Resultado de distribución de datos de la investigación

La prueba de normalidad utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov indica que la distribución de "Desempeño Docente" no es normal, mostrando ($p = 0,000$), evidenciando una desviación significativa. En el caso de "Satisfacción", muestra un p-valor ($0,005$) significando de la misma manera una no normalidad con una desviación menos pronunciada.

4.5.COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la comprobación de hipótesis se tomará en cuenta el coeficiente de relación de Rho Spearman; esto ya que los datos no llevan una distribución normal.

4.5.1. Comprobación de la hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre el desempeño docente y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024

Ha: Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024.

Tabla 11.*Contraste de hipótesis general*

		Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación
Rho Spearman	Desempeño docente	,000	,650
	Satisfacción	,000	,650

Nota: Prueba de hipótesis para aceptar o rechazar la hipótesis planteada en la investigación

La prueba de contraste de hipótesis general utilizando el coeficiente de correlación Rho Spearman muestra un valor de significancia (p) igual a ,000 para ambas variables, "Desempeño Docente" y "Satisfacción". Este resultado sugiere que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024; con un coeficiente de correlación de 0,650.

4.5.2. Comprobación de la hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre el desempeño profesional y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024

H_a: Existe relación entre el desempeño profesional y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024

Tabla 12.*Contraste de hipótesis específica 1*

		Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación
Rho Spearman	Desempeño profesional	,787	,021
	Satisfacción	,787	,021

Nota: Prueba de hipótesis para aceptar o rechazar la hipótesis planteada en la investigación

El contraste de hipótesis específica 1 no proporciona evidencia suficiente para rechazar la hipótesis alterna, ya que el p-valor es alto (0,787); esto sugiere que no existe relación entre el desempeño profesional y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024. El coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,021, indicando una correlación baja.

4.5.3. Comprobación de la hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el desempeño personal y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024

H₁: Existe relación entre el desempeño personal y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024

Tabla 13.

Contraste de hipótesis específica 2

		Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación
Rho Spearman	Desempeño personal	,000	,647
	Satisfacción	,000	,647

Nota: Prueba de hipótesis para aceptar o rechazar la hipótesis planteada en la investigación

El contraste de hipótesis específica 2 muestra un p-valor de ,000, lo que indica que hay evidencia significativa para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, sí existe relación entre el desempeño personal y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa.

2024. El coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,647, indicando una correlación alta.

4.5.4. Comprobación de la hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre el desempeño social y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024

H_a: Existe relación entre el desempeño social y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024

Tabla 14.

Contraste de hipótesis específica 3

		Sig. (bilateral)	Coeficiente de correlación
Rho Spearman	Desempeño social	,000	,692
	Satisfacción	,000	,692

Nota: Prueba de hipótesis para aceptar o rechazar la hipótesis planteada en la investigación

El contraste de hipótesis específica 3 muestra un p-valor de ,000, indicando que, si existe relación entre el desempeño social y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa, 2024. El coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,692, sugiriendo una correlación alta.

4.6.DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presenta la discusión de resultados del estudio sobre la relación entre el desempeño docente y la satisfacción del estudiante del curso de Metodología de la Investigación en una Universidad Privada de Arequipa 2024, para ello se consideran los objetivos planteados en la investigación.

En relación al objetivo general de determinar la relación entre desempeño docente y satisfacción de los estudiantes, los resultados encontrados muestran que existe una correlación de (Rho Spearman = 0.000) entre ambas variables. Esto concuerda con el estudio de, De Tamzón et al. (2020) quienes hallaron en una universidad pública de Huánuco una correlación significativa entre desempeño docente y satisfacción estudiantil; así como con Reyes y Valdivieso (2019) quienes encontraron en su investigación una relación directa entre desempeño docente y satisfacción; sin embargo, difiere de lo hallado por Ramírez et al. (2020), cuyo estudio en la UNHEVAL no evidenció una relación significativa entre desempeño y satisfacción estudiantil. En base a esto, se confirma en general la existencia de una vinculación positiva entre la labor docente y el grado de satisfacción de los alumnos.

Respecto al objetivo específico de identificar la relación entre desempeño profesional y satisfacción estudiantil, los resultados no mostraron evidencia suficiente para establecer dicha relación ($p=0.787$). Esto coincide con Maldonado y López (2019), cuyo estudio tampoco encontró que la competencia profesional de los docentes sea un factor determinante en la satisfacción de los alumnos de ingeniería; asimismo, se asemeja a lo hallado por Reyes y Pastrana (2021), quienes no identificaron al desempeño profesional como un factor crítico en la satisfacción estudiantil; sin embargo, difiere de lo obtenido por Roque (2020), quien sí halló en su estudio que la competencia profesional de los docentes se relaciona positivamente con la percepción de satisfacción de los estudiantes. En base a esto, no se encuentra una relación consolidada entre desempeño profesional docente y satisfacción de los alumnos.

En relación al objetivo de conocer la relación entre desempeño personal y satisfacción estudiantil, se halló una correlación de (Rho Spearman = 0.000).

coincidiendo con Rojas et al. (2020), cuyo estudio determinó que la actitud y disposición personal de los docentes está vinculada a los niveles de satisfacción estudiantil; asimismo, concuerda con Niebles-Núñez (2019), quien encontró que las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo se relacionan con la satisfacción y desempeño docente; por otro lado, difiere de lo hallado por Maldonado y López (2019), donde la empatía y el trato personal de los docentes no mostraron una relación consolidada con la satisfacción de los estudiantes. En base a esto, se confirma una asociación positiva entre el trato personal de los docentes y el grado de satisfacción de los alumnos.

Finalmente, respecto al objetivo de investigar la relación entre desempeño social y satisfacción estudiantil, se encontró una correlación de (Rho Spearman = 0,000), coincidiendo con Niebles-Núñez (2019), donde el liderazgo y las relaciones sociales tuvieron un impacto positivo en la percepción de satisfacción y desempeño docente; asimismo, concuerda con Roque (2020), cuyo estudio vinculó positivamente la interacción social de los docentes con la satisfacción estudiantil; sin embargo, difiere de Reyes y Pastrana (2021), quien no hallaron una relación directa entre la orientación social de los docentes y los niveles de satisfacción de los estudiantes. Con esto, se confirma una asociación positiva entre la interacción social docente y la satisfacción de los alumnos.

Podemos decir que el estudio realizado permite validar la existencia de una correlación directa entre el desempeño docente general y la satisfacción estudiantil, fundamentada principalmente en los aspectos personales y sociales de la labor docente más que en los factores puramente profesionales o académicos. Si bien existen diferencias con algunos estudios previos, la evidencia disponible permite reforzar la necesidad de que los docentes universitarios cultiven no solo competencias profesionales sólidas, sino también buenas relaciones interpersonales y un trato cercano con los estudiantes, de manera que se fomente mejor su motivación, interés y satisfacción con los servicios educativos.

CONCLUSIONES

- 1) Se concluye que existe una correlación de (Rho Spearman = 0.000) entre el desempeño docente y satisfacción estudiantil. Esto se debe probablemente a que el desempeño docente no solo implica competencias académicas, sino también habilidades blandas y de interacción personal, las cuales impactan en la satisfacción de los estudiantes.
- 2) Se concluye que no hay una relación significativa entre el desempeño profesional y satisfacción estudiantil con un ($p=0,787$). Esto se explica porque la competencia profesional por sí sola no es determinante en la satisfacción de los estudiantes, la cual depende también de otros factores personales y sociales del docente.
- 3) Se concluye que existe una correlación de (Rho Spearman = 0.000) entre el desempeño personal y satisfacción estudiantil. Esto se debe a que el trato personal y cercano del docente genera una mejor conexión con los estudiantes, impactando positivamente en su satisfacción.
- 4) Se concluye que hay una correlación de (Rho Spearman = 0.000) entre el desempeño social y satisfacción estudiantil. Esto se explica porque la interacción social fluida entre docentes y estudiantes crea un ambiente propicio de aprendizaje que promueve la satisfacción de los estudiantes.

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda al director de una Universidad privada de Arequipa reforzar los programas de desarrollo profesional integral para los docentes, que no solo se enfoquen en las competencias académicas, sino también en el fortalecimiento de habilidades blandas y técnicas de interacción personal.
- 2) Se recomienda al director de una Universidad privada de Arequipa realizar una evaluación holística del desempeño docente que vaya más allá de las competencias profesionales; que incluya aspectos como la capacidad de motivación, la empatía, y la habilidad para crear un ambiente de aprendizaje positivo.
- 3) Se recomienda al director de una Universidad privada de Arequipa fomentar una cultura institucional que valore y promueva las relaciones personales positivas entre docentes y estudiantes; que incluya la implementación de programas de interacción informal fuera del aula, y la promoción de un enfoque de enseñanza centrado en el estudiante.
- 4) Se recomienda al director de una Universidad privada de Arequipa capacitar a los docentes en técnicas de aprendizaje colaborativo y en la creación de comunidades de aprendizaje, para fomentar un ambiente social más rico y satisfactorio para los estudiantes.

CRUZ ALBARADO, Jarex Dante

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

9	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.investigarmqr.com Fuente de Internet	<1 %
13	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
14	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

repositorio.unap.edu.pe

19

Fuente de Internet

<1 %

20

www.risti.xyz

Fuente de Internet

<1 %

21

hera.ugr.es

Fuente de Internet

<1 %

22

www.clubensayos.com

Fuente de Internet

<1 %

23

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

24

Submitted to Universidad Gerardo Barrios de El Salvador

Trabajo del estudiante

<1 %

25

www.theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

26

Submitted to Universidad Mariano Gálvez de Guatemala

Trabajo del estudiante

<1 %

27

teoriasdelaprendizaje.com.ar

Fuente de Internet

<1 %

28

Submitted to ucss

Trabajo del estudiante

<1 %

29

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

30

Submitted to Universidad Politécnica del Perú

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo