



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de la
Institución Educativa Emblemático “González Vigil”.
Huanta - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Mejía Cuadros, Ofelia
Br. León Febres, Sofía Emilia

ASESOR:

Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

SECCIÓN:

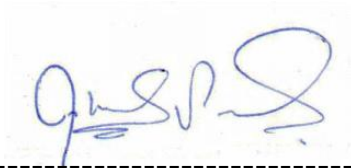
Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ-2018

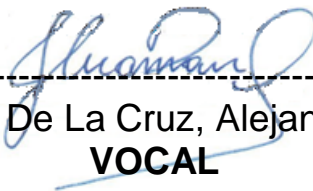
PÁGINA DEL JURADO



Mg. Valdez Zaga, Ingrid
PRESIDENTE



Dr. Farfán Bellido, René
SECRETARIO



Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo
VOCAL

A mis queridos hijos Joseph y
Kiomary quienes me dieron
fortaleza para seguir
superándome.

Ofelia.

A mis padres e hijos, quiénes
son el motor que me impulsa a
luchar por mi superación
profesional.

Sofía.

AGRADECIMIENTOS

A las dignas autoridades de la Universidad César Vallejo, por hacer posible que la educación llegue a todo el territorio patrio para que más compatriotas se eduquen para servir mejor al Perú, con vista a ser un país líder en América.

Al **Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo**, por la calidad de persona y el humanismo que irradia en todo su labor pedagógica ayudando a los investigadores en la maestría.

A las autoridades de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil” de la provincia de Huanta; por apoyar al desarrollo de la investigación y como producto se tiene este trabajo.

A los docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil” de la provincia de Huanta; por brindar la información necesaria para el nacimiento de este estudio.

Las autoras.

DECLARACIÓN JURADA

Yo Mejía Cuadros, Ofelia, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 28568095, con la tesis titulada: "Gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático "González Vigil". Huanta - 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría compartida con León Febres, Sofía Emilia.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 08 de setiembre de 2018.



Br. Mejía Cuadros, Ofelia
DNI N° 28568095

DECLARACIÓN JURADA

Yo León Febres, Sofía Emilia, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 28273182, con la tesis titulada: “Gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría compartida con Mejía Cuadros, Ofelia.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 08 de setiembre de 2018.



Br. León Febres, Sofía Emilia

DNI N° 28273182

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado presento ante ustedes la tesis titulada: “Gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática “González Vigil”. Huanta - 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y satisfacción laboral docente en la Institución educativa antes indicada, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

Las autoras.

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vii
Índice.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4 Formulación del problema	25
1.4.1. Problema general.....	25
1.4.2. Problemas específicos	25
1.5 Justificación del estudio	25
1.6 Hipótesis	26
1.6.1. Hipótesis general	26
1.6.2. Hipótesis específicos	26
1.7 Objetivos.....	27
1.7.1. Objetivo general.....	27
1.7.2. Objetivos específicos	27

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables, operacionalización.....	29
2.2.1. Variables.....	29
2.2.2. Operacionalización de variables	30

2.3. Población y muestra.....	31
2.3.1. Población	31
2.3.2. Muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.4.1. Técnica	31
2.4.2. Instrumento	31
2.4.3. Validez	32
2.4.4. Confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	35
3.2. Prueba de normalidad	38
3.3. Contrastación de la hipótesis	38
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS	53

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumento

Anexo N° 02: Validación de instrumentos

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

Anexo N° 04: Constancia que acredite la realización del estudio

Anexo N° 05: Otros evidencias

Anexo N° 06: Acta de aprobación de originalidad de la UCV

Anexo N° 07: Declaración jurada

RESUMEN

Con el trabajo se buscó determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018. La metodología seguida fue cuantitativo de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 120 docentes de los tres niveles educativos y como muestra estuvo constituida por 70 docentes elegido a criterio del investigador (Muestra de tipo no probabilística). El cuestionario fue elegido para la recolección de la información. Los datos fueron analizados con el software SPSS versión 25.00. Se logró arribar a la siguiente conclusión: Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente. Resultado que es confirmada con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,466, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0,05$. ($t_b = 0,466$; $p = 0,000 < 0,05$) (Tabla 6).

Palabras clave: Gestión pedagógica / satisfacción laboral docente.

ABSTRACT

The aim of the study was to determine the relationship that exists between pedagogical management and job satisfaction in teachers of the Emblematic Educational Institution "González Vigil". Huanta - 2018. The methodology followed was quantitative of a non-experimental type with a descriptive correlational design. The population was constituted by 120 teachers of the three educational levels and as a sample was constituted by 70 teachers chosen at the discretion of the researcher (Non-probabilistic type of sample). The questionnaire was chosen for the collection of information. The data was analyzed with the software SPSS version 25.00. The following conclusion was reached: There is a relationship between pedagogical management and teacher job satisfaction. This result is confirmed with Kendall's Tau_b statistical test, showing us that the value of the correlation coefficient is 0.466, which reflects a low level of correlation, between pedagogical management and teacher job satisfaction, and the value of p (level of significance) is $0.000 < 0.05$. ($t_b = 0,466$; $p = 0,000 < 0,05$) (Table 6).

Key words: Pedagogical management / teacher job satisfaction.

I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La gestión pedagógica tiene un rol fundamental dentro de la educación, un aspecto básico en la gestión, siendo la hilera de la política pedagógica, asumiendo los procesos de gestión, abarca la magnitud de la realidad problemática, es decir es el nivel en que la gestión pedagógica se puntualiza con la gestión escolar y está conectado en como el docente deba elaborar los procesos de enseñanza y aprendizaje en el que se encuentra el currículo y planificación de enseñanza, la gestión pedagógica está tomando un punto principal de investigación como en América latina es la gestión educativa, con el fin de mejorar el rendimiento académico, como una disciplina que busca mejora, siendo este el desarrollo en la potencias positivas en la institución.

Para Batista (2001), la gestión pedagógica es el que hacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógicos y didácticos que realizan los profesores en colectivos, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos

El rol de las gestiones instituciones está siendo parte de la vida cotidiana y un necesidad para conseguir estrategias y/o técnicas para solucionar los problema de la actualidad con el fin de lograr objetivos o proyectos de educación, Compromiso profesional docente está vinculado con el interés que muestra el docente a la hora de la motivación, enseñanza y aprendizaje.

Se muestran factores que se deban de conocer para entender el compromiso el docente han de ser conscientes de sus tenencias prácticas, intelectivas y morales, así como del deber de desarrollarlas constantemente para ponerlas a disposición de sus estudiantes y ayudarles a crecer sin esperar recompensa alguna y como se encuentre en una norma escrita en otras palabras es la responsabilidad que el docente desarrolla en forma individual

Según Maldonado (2014), El compromiso con la organización es comúnmente llamado organizacional y se refiere a la identificación que el profesor tiene con los valores de la escuela (universidad), sentido de comunidad, deseo de continuar o permanecer en el ámbito. Este compromiso es el acuerdo con los objetivos y valores de la organización, visto a través de la tendencia que tiene el profesor en invertir un tiempo adicional en ser partícipe del desarrollo de las actividades de la institución y con su deseo de permanecer en ella.

En nuestro país aún sigue las deficiencias de las gestiones dentro de las instituciones por el hecho de que no cuenta con líderes capaces que pueda organizar y sistematiza para lograr el objetivo y la formación integral, los miembros de la institución tienen la funciones que desempeñan en la gestión como las practicas él uso de programas, dominios y estrategias, mejorando la relación con los estudiantes estos ámbitos no se observan dentro de la institución hay escasas de estrategias y de opiniones no se permite el desarrollo adecuado de nuevos líderes, en cuanto a al compromiso laboral docente se muestra en la mayoría de los caso la falta de motivación que en lo cual se tomara algunos aspectos como la profesión de docente no es valorada socialmente, y muy aparte recibe cargas laborales extra con una descarga física y psicológica, siendo considerada una de los trabajos más estresante y estos factores están haciendo la falta de compromiso de parte de los docentes esté en riesgo ya es más complicado lograr un compromiso sin recibir algo a cambio.

Se verá la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente viendo el rol que ambas son pilares fundamentales dentro de la institución aunque se desarrolló de manera distinta en otro busca mejor mientras técnicas y lo otro ver el compromiso del profesor con sus estudiantes sin recibir alguna recompensa.

1.1. Trabajos previos

Los antecedentes de los estudios identificados en la revisión son los siguientes:

A nivel internacional

Pablos (2016), en la investigación: estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermedades en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres, tesis doctoral. En muestra estuvo conformado por 745 enfermeras que conforman los tres hospitales de la ciudad de Badajoz y dos hospitales de Cáceres, para el desarrollo se utilizó el cuestionario y grupo de discusión, arribó con la conclusión que es muy importante el contexto de trabajo ya que al involucrar con los pacientes y compañeros de trabajo satisface a uno a motivarse por las labores que irá desarrollando con más empeño en el campo laboral.

Asimismo, A (2015), en la investigación: Clima organización y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector pública y privada. Tesis para obtener Licenciatura en Psicología. Se tomó una muestra no probabilista accidental simple 100 docentes de la edad 21a 35 años. Se usó el cuestionario; en conclusión manifiesta que socialización entre compañeros de trabajo es muy relevante para el progreso en el campo profesional de acuerdo a las distintas circunstancias donde se debe profundizar más los temas de acuerdo al educador si es del centro estatal y particular en instituciones.

De otro lado, Pugol (2016) en investigación: Satisfacción Laboral en docentes universidades: medición y estudio de variables influencias. Consejo Nacional y Técnicas en Argentina. La muestra está conformado por 30 participantes opcionales de manera fortuita. Se utilizó un cuestionario, en síntesis afirma que es necesario instruir a los educadores dentro de la institución para una mejor organización en el proceso de enseñanza y su estado de ánimo y motivación debe crecer en su ámbito laboral, aquello fortalecerá su determinación personal.

Finalmente, Montoya, Bella.et (2017), en el estudio: satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. Con una muestra de 116 trabajadores en la universidad pública de Chillán, se empleó el cuestionario sociodemográfico y laboral. En síntesis del trabajo saber elegir un lugar adecuado, con infraestructuras modernas, con motivaciones de las direcciones o de la sociedad y la conexión entre compañeros ayudará al individuo a brindar un buen servicio y enseñanza en la formación personal en gestión educativa con grandes avances y satisfacción.

A nivel nacional

Mayta (2015), efectuó la investigación: gestión pedagógica y satisfacción laboral en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac 2015. Tesis para optar el grado académico de: maestría en administración de la educación. En una muestra estuvo conformado por 113 docentes de tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac UGEL 01 2015, como recopilación de datos se empleó el cuestionario concluyendo lo siguiente: los temas se conexionan eficazmente de acuerdo a las organizaciones didácticas del lugar estudiado distrito de Pachacamac con los educadores que laboran llegando a una correlación Spearman.

Igualmente, Chipana (2015), en el estudio: gestión pedagógico y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de san Román y Azángaro-2013. tesis para optar el grado académico de doctor en educación. En muestra de 381 profesores, directores del área de gestión pedagógica. Utilizó la encuesta y el análisis de conteo de la ECE; en síntesis el nivel de alcance para una mejor enseñanza es muy básica ya que todos los modelos del acuerdo al sistema de la educación no se aplican, se saturó por distintos factores, en este caso el contexto y ubicación.

Aunando a esto, Rucoba & Refigo (2014), en la monografía: gestión pedagógico y logros del aprendizaje en 5to de primaria-institución educativa pública N°6010120"Las Malvinas"-Punchana, 2013. tesis para optar título

profesional de licenciamiento en educación primaria. La muestra está conformado por 38 estudiantes 5to de primaria en I.E.P.S.M. N°6010120"Las Malvinas", se empleó el cuestionario y registro de evaluación, concluye que los alumnos tienen un nivel muy avanzado teniendo una retención y adaptación al sistema educativo donde el estudio tuvo un alcance esperado.

A nivel regional

Ochoa (2015) En sus tesis de maestría en educación, titulada: "Liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones educativas de nivel secundaria en el distrito de Vilcas Huamán"- Ayacucho- 2015, por la Universidad Cesar Vallejo. El cuestionario fue útil para el acopio de datos cuya muestra de 25 docentes, llegando a la conclusión más importante: que el desempeño del director como gestor de la pedagogía está orientado a la satisfacción de los docentes; en consecuencia, docentes satisfechos laboran mejor.

Además, Méndez (2014) en la investigación: gestión directiva y clima institucional en la institución Pública de Jesús Nazareno, Ayacucho-2014, por la Universidad Cesar Vallejo. Empleando el cuestionario recogido en una muestra de docentes. Llegó a la siguiente conclusión: la gestión pedagógica que desarrolla el director es alta con 64.6%. Por lo tanto, los subordinados docentes logran resultados mejores en el aprendizaje de los estudiantes.

1.2. Teorías relacionadas al tema

Gestión pedagógica

A la fecha, existen numerosos autores que han postulado diversas definiciones de lo que significa gestión pedagógica, tenemos así a Chipana (2015), para quien, las dos variables son proyectadas, estructuradas, examinadas con orientaciones para generar una adecuada y efectiva en el ámbito estudiantil.

Al respecto, los autores Pacheco, Ducoing y Navarro (s.f.) señalan que la gestión pedagógica constituye una idea de proyectos de innovación educativa, que comprende los aspectos que se enfoca en la perduración de realizar el currículo y se incluye con las influencias que generen la sociedad. Esto se desarrolla con las técnicas y métodos para fomentar un diseño más eficaz de la enseñanza. Por ello agregan que como ejemplo de transformar los recursos para generar un financiamiento más adecuado, las dimensiones de las didácticas y entre otros.

En este sentido, Sandoval (2000) señala que la calidad educativa es la definición de fomentar de un enlace con todas las culturas a nivel mundial las diversas enseñanzas que ejecutan según su currículo, además, añade a ello la idea de que la gestión educativa es el punto fundamental y vital en los avances de cada innovación estudiantil en la educación, pues constituye el principal espacio que debe ser transformado, al ser este el locus de interacción con los educandos.

En este punto Rey (2014) coincide con Sandoval, al reconocer que el sistema educativo se compromete a diseñar una enseñanza que fomente la capacidad del niño, constituye las formaciones de un estudiante para saber la capacidad que desarrolló en el seno familiar, si está dispuesto de reconocer e identificar su cultura para relacionarse con otros compañeros. Indica además, que esta variable es uno de los promotores en direccionar la esencia moral e inclinación y tendencia laboral; así como el compromiso y la entrega, puesto a la labor que desarrolla su actitud o la personalidad.

Prosiguiendo las diversas características en las conceptualizaciones infiere que la gestión pedagógica puede ser entendida como aquel proceso de innovación educativa mediante el cual se busca hacer posible la formación, desarrollo y transformación de las condiciones educativas que apunten o estén orientadas a mejorar la práctica educativa y pedagógica en el país.

Dimensiones de gestión pedagógica

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Conforme lo ha establecido el Ministerio de Educación (2014), la estructuración de las situaciones que fomenta el avance de las didácticas en la retención de conocimientos del estudiante así por ello genere un cambio y transformación en las instituciones educativas donde esta infraestructura debe ser beneficiarle para el estudiante. Esta gestión de condiciones conforme lo ha señalado el Minedu, se realizan en función a los sistemas, y resultados de interrelacionarse con otras culturas de forma equilibrada juntamente con el apoyo de los papás, los miembros de la institución y comunidad con variedades de valoración.

Dentro de las competencias que se hicieron mención precedentemente, se encuentran las siguientes:

- 1) Conducir de forma organizacional en los distintos proyectos que fomente la didáctica e instrucción en la enseñanza.
- 2) Promover y sostener las asambleas juntamente con los dirigentes y miembros de las organizaciones pedagógicas. Fomentado a instruir y encaminar al estudiante a fortalecer sus capacidades.
- 3) Favorecer los espacios ejecutivos para establecer de forma obligatoria los horarios que se desarrollará las clases con el apoyo de distintos recursos que el contexto le ofrece.

- 4) Liderar las gestiones que son inspeccionados para la mayor comprensión de alumno según el currículo que se proyecta en las instituciones.

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Las indicaciones de un avance escolarizada fomenta el rendimiento académico, han sido además desarrollados según, el Minedu (2014) según el cual esta orientación interpreta las disputas que uno genera para gestionar un adecuado proceso vocacional con los profesores y estudiantes, utilizando los distintos métodos para establecer y sustituir nuevas innovaciones en los estudiantes. Un individuo debe decidir las mejores gestiones para favorecer a la institución.

Ampliando el tema, el Ministerio de Educación ha señalado que estas competencias son:

- 1) Promover y liderar a la sociedad que esté dispuesta a dar un cambio en su nivel social con las instrucciones y capacitaciones que proporcione para su formación integral en las diversas didácticas.
- 2) Sistematizar las localidades que son capaces de reconocer las dificultades de la sociedad y autoevaluar las cuestiones fenomenales.

A ello, el Minedu (2016) agrega que la estructuración educativa de acuerdo a los marcos puntuales sobre distintos documentales genera un avance de carácter específico en las instituciones educativas en cuestión al contexto que le rodea, de forma adecuada es fundamental para desarrollar con distintos métodos y técnicas que conlleven a una producción didáctica que fomente a generar una adecuada conclusión en las labores y aprendizajes tanto del estudiante y docente.

Satisfacción laboral docente

Según señala Gordillo (1988, p. 261) citado por Güell (2014), la satisfacción laboral es la obtención de procesos similares de un principio que incluya la participación de docentes con cada experiencias, proyectos y estudiando las escases de la sociedad, la persona debe ser competitivo para desarrollar un gran nivel en la didáctica que ejecuta, siendo que estas dos específicas teorías se encuentran interrelacionadas e influyen mutuamente.

Conforme a Robbins (1996, p.185) citado por León (2011) la satisfacción laboral es el compromiso personal en el ámbito laboral genere una gran disputa de presentar una motivación relacionado con su labor, la confiabilidad de producir un cambio y transformar la valoración en una labor enfrentando diversos problemas que una organización gestiona para la enseñanza del estudiante. Actitud general de un individuo hacia su trabajo, la posibilidad de transformar un recurso dependerá del propio estudiante juntamente con las observaciones del docente.

Muñoz (1990) infiere que las emociones juegan un papel importante de positivismo o la satisfacción y la complacencia que uno ejecuta para la formación en el ámbito académico, destacando cada relación con las personas que generan un progreso en su comprensión con la realidad otorgando sus grandes experiencias de la vida para aplicar en las innovaciones personales.

En este sentido, Bernnet (2015) elabora un concepto sobre la satisfacción laboral docente, entendiéndola como una conducta de elaboración, donde cada empeño que elabora serán de suma importancia para generar una ganancia y satisfacer las necesidades que uno requiere. La orientación y la dirección fomentan una didáctica para la realización de un aprendizaje satisfactorio en las organizaciones educativas.

A ello, el referido autor agrega que en el contexto laboral, la complacencia de las acciones es fundamental para reflejar las conductas y sentimientos por las

cosas que hace y genera en el campo de ejecución. Estos procesos se involucran con las capacidades y responsabilidades que uno otorga en las instituciones educativas y se verificarán las competencias que uno desarrolla en cognitiva y actitudinal en las acciones y actitudes de su personalidad.

En resumen, podemos afirmar que la empatía de la realización de actividades son uniones que incentivan en las actividades que experimenta el personal, cada educador frente a las labores que desempeñan, teniendo como factores determinantes a las expectativas y necesidades del docente.

Factores que determinan la satisfacción laboral docente

Existen diversos representantes que han buscado establecer los aspectos vitales y fundamentales para la realización del trabajo junto con docente, destacando entre ellos Palma (1999) quien consideró como capaces de gestionar con hechos que favorezcan a la sociedad.

a) Condiciones físicas y/o materiales

Las situaciones que especifican según la conductividad que uno desarrolla, son definidas por esta autora como aquellos conjuntos de instrumentos que son utilizados que se presenta en la institución que se focaliza al desempeño del docente en el ámbito laboral.

Con relación a este punto, Vásquez (2007) indica las variedades que uno define para la elaboración con los instrumentos que generen una innovación que satisfaga tanto al educador y al estudiante, cada actividad son estudiada según los fenómenos que transcurre el ámbito laboral. Por otro lado, señala que por formalidades morfológicas y fisiológicas son otorgados para gestionar con una adecuada motivacional y destacar un instrumento empleado para producir o transformar para la utilidad del hombre, esto comienza con responsabilidad y disciplina que es generada en el hogar.

b) Beneficios laborales y/o remunerativos

Según Palma (1999) Las gratificaciones que la institución genera para recompensar por las horas de trabajo con los salarios que uno merece la brindar una adecuada servicio a la sociedad, observando los diversos y aspectos que ayudan a beneficiar o dificultar en la didácticas.

Al respecto Vásquez (2007) señala que la compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc.) tiene la responsabilidad de reconocer las distintas competencias y superar las dificultades que se presenta en la realidad. Los altos cargos que uno va adquiriendo son esenciales para el progreso que uno se incentiva a generar sus propias enseñanzas didácticas y capacitándose con talleres para una mejor comprensión por parte del estudiante.

A ello Cifuentes (2008) agrega que, las recompensas y los beneficios que acepta el individuo para generar un financiamiento personal o familiar para satisfacer la necesidad del ámbito del hogar, la identificación y la autovaloración son esenciales para gestionar la variable. Cada miembro se promocionar según la capacidad de establecer un teórica y práctica por el ámbito infraestructura.

c) Políticas administrativas

Las políticas, según lo señala Vásquez (2007) afirma que son las valorizaciones en función a la ejecución avanzando a las bases estructuradas con los miembros de la institución conforme a los objetivos para el progreso en todo ámbito laboral, los currículos son los primeros en generar una adecuada proceso que un docente debe conocer para realizar su didáctica y esto facilite al alumno a estimular sus conocimiento en diversos campos según las áreas designadas.

Refiere también que estas normas o procesos se ocupen con los marcos que disputen sobre un tema específico para inspeccionar y gestionar una

hipótesis para experimentar y dar a conocer si son acogidos positivamente para generar un proyecto que beneficien a los más necesitados.

Las políticas administrativas, conforme lo establece Palma (1999) están relacionadas la escala de relacionar las estrategias que en el ámbito laboral lo ejecutan juntamente con el apoyo de los individuos que deciden progresar.

d) Relaciones sociales

Con respecto a las relaciones sociales, estas son definidas como aquel valor que vincula con el ámbito de relacionarse para reconocer a los individuos que generen otras habilidades o talentos que ayuden a solucionar los aspectos pedagógicas con la capacitaciones que induce el estado.

Son necesarios lo cual fomenten existan buenas relaciones sociales en la labor docente, por otra parte deduce Fernández (1999) al encontrar, los ejecutores de las actividades, con méritos de las dispersiones didácticas incluso encuentran también un estímulo que le permite crecer personal y profesionalmente.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018?

1.5. Justificación del estudio

El estudio se justifica por **conveniencia**: fue conveniente realizar el estudio sobre la gestión pedagógica que realiza el director de una institución educativa, puesto que el enfoque que viene aplicando el Ministerio de Educación, todavía ha sido poco estudiado; por consiguiente, este estudio permite reflejar el esfuerzo del MINEDU por mejorar la capacidad de los directores.

La **relevancia social**: está cimentado en que los resultados servirán a las ONGs, el Minedu y la misma institución educativa para poder tomar algunos acuerdos e implementar estrategias sobre gestión pedagógica.

La **Implicaciones prácticas**: está orientado a brindar información porcentual sobre la gestión pedagógica y compromiso profesional, para luego

tomar medidas que permitan mejorar en la gestión y compromiso profesional de los actores educativos.

El **valor teórico**: los resultados permitirán plantear la relación que existe entre las variables como tal permite proponer para la parte teórica y que cubre algunos vacíos de conocimiento en la parte pedagógica.

En suma, la **utilidad metodológica**: el tema estudiado contribuye a que los que realizan estudios pueden acceder a toda la tesis y tomar lo necesario para seguir investigando; del mismo modo, experimentar en otras muestras para ver la relación que existe entre las variables estudiadas.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

- ✓ Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

1.6.2. Hipótesis específicos

- ✓ Existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.
- ✓ Existe relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

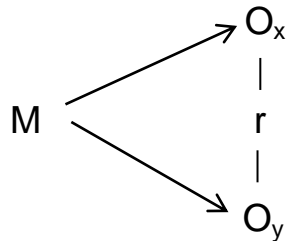
- ✓ Identificar la relación que existe entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.
- ✓ Establecer la relación que existe entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Tomado a Valderrama (2015), el estudio se enmarca dentro de la estrategia del descriptivo correlacional. Sigue la estructura que se muestra:



Donde:

M : muestra

O_x : variable 1 – Gestión pedagógica.

O_y : variable 2 – Satisfacción laboral docente.

r : relación

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. variables

VARIABLE 1: Gestión pedagógica.

VARIABLE 2: Satisfacción laboral docente.

2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla

Matriz de operacionalización de variables (X1) y (X2)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión pedagógica	Constituye una idea de proyectos de innovación educativa, que abarca una diversidad de propósitos en la medida que ésta es aplicada o sugerida en el diseño o ejecución de procesos educativos. Pacheco, Ducoing y Navarro (s.f.)	Se utilizó el cuestionario.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Participación Cuenta con documentos de gestión. Elabora medios de gestión mancomunada Gestiona buen clima. Resuelve problemas Motiva Gestiona la preparación permanente. Trabajo en equipo Convoca la participación de todos Monitorea y acompaña	Ordinal 1 = Muy mala 2 = Mala 3 = Regular 4 = Buena 5 = Excelente.
Satisfacción laboral docente	Es una actitud del trabajador docente frente a su propia labor pedagógica como respuesta de la motivación que impulsa a los individuos a realizar una actividad, donde los docentes obtienen de su trabajo algo más que solo un salario, que orienta a desarrollar un alto desempeño personal o trabajo en equipo a fin de mejorar la calidad de servicio en la institución. Bernnet (2015)	Se trabajó con el cuestionario.	Condiciones físicas y/o materiales. Beneficios laborales y/o remunerativos. Políticas administrativas. Relaciones sociales	Ambiente de trabajo adecuado Buena remuneración Mobiliarios pertinentes Estímulo Reconocimiento del esfuerzo Compensación por el tiempo de trabajo Exigencia y acompañamiento Comprensión participación Empatía Cordialidad Valoración del trabajo Clima afable	Ordinal 1. Totalmente en desacuerdo; 2. En Desacuerdo; 3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo; 4. De Acuerdo; 5. Totalmente de Acuerdo. Recategorización 1 = Baja Satisfacción Laboral, 2 = Parcial Insatisfacción Laboral, 3 = Regular Satisfacción Laboral, 4 = Parcial Satisfacción Laboral y 5 = Alta Satisfacción Laboral.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población objeto de estudio de este trabajo está constituido por 150 docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil” de la provincia de Huanta, durante el periodo escolar 2018. Asegún define Montero y De La Cruz, una población está integrado por sujetos de un determinado lugar que comparten una cultura en común. Ello ha llevado trabajar con la población establecida.

2.3.2. Muestra

La muestra está conformada por 70 docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil” de la provincia de Huanta durante el periodo escolar 2018. Tomando las palabras de Centty (2006), se ha visto por conveniente elegir la muestra a una parte de la población total con ello se pretende generalizar los resultados en la población; a su vez, dicha muestra fue elegido no probabilísticamente.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica utilizada para el desarrollo del trabajo según sus características fue la encuesta. Esta técnica según las afirmaciones que realiza Centty (2006), sobre dicha técnica permite recolectar la concepción y las ideas que tienen los sujetos muestreados sobre lo que se les pregunta; razón más que suficiente para haber utilizado está esta técnica.

2.4.2. Instrumento

El medio utilizado para recoger la información fue el cuestionario; este medio, a decir de Carraco (2006), comprende en su estructura preguntas para

cada variable y si está adecuadamente formulado permite recoger la información de forma pertinente y apropiada de lo que se requiere.

2.4.3. Validez

Se desarrolló la validez estadística con la correlación de la R de Pearson; puesto que los instrumentos fueron utilizados en otra investigación. Los puntajes obtenidos superaron el nivel mínimo de 0,21. Por lo que, se aplicaron los instrumentos a los encuestados. (Ver resultados, anexo 4)

2.4.4. Confiabilidad

Los resultados hallados a partir de la prueba piloto de 10 elementos de la muestra confirman que el instrumento presenta una consistencia interna de nivel buena aproximándose a un nivel excelente, tal como se puede apreciar a continuación:

GESTIÓN PEDAGÓGICA

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	21

SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	36

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis utilizados para el desarrollo del presente estudio están conformado por la estadística descriptiva, con el cual se logró hallar las tablas de contingencia con frecuencias absolutas y frecuencias relativas. De igual forma, se ha procedido a desarrollar la prueba de hipótesis a nivel inferencial con el estadígrafo de Tau_b de Kendall comprendido en el software IBM-SPSS versión 25.0.

Las discusión de los resultados fueron avalados por los estudios previos que contienen resultados similares; mientras que, las conclusiones muestran los objetivos que buscó el trabajo.

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos tenidos en cuenta para el presente trabajo son en el acopio de datos, que fueron de primera fuente y de forma confidencial; de otro lado, las ideas parafraseadas fueron consignados en las referencias bibliográficas.

III

RESULTADOS

3.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 2

Contraste entre las variables gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

		SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE			
		Regular satisfacción	Parcial satisfacción	Total	
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Mala	fi	5	1	6
		%	7,1%	1,4%	8,6%
	Regular	fi	37	7	44
		%	52,9%	10,0%	62,9%
	Buena	fi	6	14	20
		%	8,6%	20,0%	28,6%
Total	fi	48	22	70	
	%	68,6%	31,4%	100,0%	

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 70 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 2, se observa que del 100% (70) profesores consultados de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil” de la provincia de Huanta, el 62,9% de ellos, califica la gestión pedagógica que realiza el director en el nivel regular; el 28,6% como buena; mientras que, el 8,6% como mala. De otro lado, el 68,6% afirman estar regularmente satisfecho con la labor que realiza en la Institución Educativa donde trabaja; mientras que, el 31,4% manifiesta estar parcialmente satisfecho. En función de los resultados, se infiere que en una gestión pedagógica regular los docentes laboran regularmente satisfechos.

Tabla 3

Contraste entre las variables gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

		SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE			
		Regular satisfacción	Parcial satisfacción	Total	
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Muy mala	fi	0	1	1
		%	,0%	1,4%	1,4%
	Mala	fi	4	1	5
		%	5,7%	1,4%	7,1%
	Regular	fi	33	6	39
		%	47,1%	8,6%	55,7%
	Buena	fi	11	14	25
		%	15,7%	20,0%	35,7%
Total	fi	48	22	70	
	%	68,6%	31,4%	100,0%	

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 70 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 3, se observa que del 100% (70) maestros consultados de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil” de la provincia de Huanta, el 55,7% de ellos, califica la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes que realiza el líder pedagógico en el nivel regular; el 35,7% como buena; el 7,1% como mala; mientras que, el 1,4% como muy mala. De otro lado, el 68,6% afirman estar regularmente satisfecho con la labor que realiza en la Institución Educativa donde trabaja; mientras que, el 31,4% manifiesta estar parcialmente satisfecho. En función de los resultados, se infiere que en una gestión pedagógica regular los docentes laboran regularmente satisfechos.

Tabla 4

Contraste entre las variables orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

		SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE			
		Regular satisfacción	Parcial satisfacción	Total	
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Mala	fi	7	1	8
		%	10,0%	1,4%	11,4%
	Regular	fi	32	7	39
		%	45,7%	10,0%	55,7%
	Buena	fi	9	12	21
		%	12,9%	17,1%	30,0%
	Excelente	fi	0	2	2
		%	,0%	2,9%	2,9%
Total	fi	48	22	70	
	%	68,6%	31,4%	100,0%	

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 70 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 4, se observa que del 100% (70) docentes encuestados de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil” de la provincia de Huanta, el 55,7% de ellos, califica la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes que desarrolla el líder pedagógico en el nivel regular; el 30,0% como buena; el 11,4% como mala; mientras que, el 2,9% en el nivel excelente. De otro lado, el 68,6% afirman estar regularmente satisfecho con la labor que realiza en la Institución Educativa donde trabaja; mientras que, el 31,4% manifiesta estar parcialmente satisfecho. En función de los resultados, se infiere que en una gestión pedagógica regular los docentes laboran regularmente satisfechos.

3.2. A NIVEL INFERENCIAL

3.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	,296	70	,000
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	,309	70	,000
GESTIÓN PEDAGÓGICA	,349	70	,000
SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	,435	70	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

INTERPRETACIÓN

La prueba de normalidad ha demostrado que la distribución de los datos es no normal; lo que ha permitido utilizar la estadística no paramétrica de Tau_b de Kendall. Según Supo (2018) este estadígrafo es empleado cuando la distribución es no normal para probar la hipótesis.

3.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.2.2.1. Hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 6

Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático "González Vigil". Huanta - 2018.

Correlaciones				
			GESTIÓN PEDAGÓGICA	SATISFACCIÓN N LABORAL DOCENTE
Tau_b de Kendall	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coefficiente de correlación	1,000	,466**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	,466**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,466, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,466$; $p = 0,000 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

3.2.2.2. Primera hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral docente.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe r relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral docente.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 7

Prueba de correlación e hipótesis de las variables relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

Correlaciones				
		GESTION DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES		
				SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Tau_b de Kendall	GESTION DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Coefficiente de correlación	1,000	,320
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	70	70
	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	,320**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	70	70

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,320, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,006 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,320$; $p = 0,006 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

3.2.2.3. Segunda hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral docente.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral docente.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 8

Prueba de correlación e hipótesis de las variables orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático "González Vigil". Huanta - 2018.

Correlaciones				
		ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES		SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Tau_b de Kendall	ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Coeficiente de correlación	1,000	,413**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Coeficiente de correlación	,413**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,413, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,413$; $p = 0,000 < 0,05$)

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

IV

DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación ha planteado como objetivo central: Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el compromiso profesional docente; en tal sentido, este propósito esperado ha sido alcanzado por el estudio, tal como se expone en los resultados que se expone a continuación:

En la hipótesis general se ha demostrado que: Existe relación entre la gestión pedagógica y el compromiso profesional docente. Puesto que, el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,706, el que refleja un nivel de correlación moderada; mientras que $p < 0,05$. Esta conclusión, es avalada por las investigaciones de otros estudiosos sobre el tema, como Frías (2014), afirma que: los trabajadores siempre buscan que les hagan sentir importantes en el centro donde laboran para que se entreguen del todo en su desempeño profesional; en consecuencia, su compromiso es de alto nivel. Aquí hace notar que el trabajador siempre espera del líder para poder desenvolverse; en consecuencia, existe la posibilidad de que los trabajadores actúen con autonomía en su desempeño no tanto por la exigencia del líder. De otro lado, Aldana (2013), manifiesta que: los trabajadores laboran satisfactoriamente sea mujer o varón y con alto compromiso cuando la autoridad les hace partícipe de los objetivos a lograrse en la institución y los estándares de calidad que se trazan tal como establecen en sus normas para la práctica de valores por ellos mismos. Además, muestran altos niveles compromiso profesional cuando, la gerencia plantea cambios en beneficio de los trabajadores. En consecuencia, para la mejora continua en la calidad de servicios que brinda la institución, la gestión que desarrolla el director de una institución estará ligado al compromiso que tienen los trabajadores de forma consciente y autónoma.

De igual modo, en la hipótesis específica 1, se ha corroborado que: Existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el compromiso profesional docente. Puesto que, el nivel de correlación de Tau_b de Kendall es 0,662, el que refleja un nivel de correlación moderada; mientras que $p < 0,05$. Este resultado evidencia que la gestión para la mejora de los aprendizajes está relacionada con el compromiso que los profesionales actúen para la consecución de

los objetivos institucionales planteados. Este resultado también es corroborado por las investigaciones de Quispe (2016), quién expone que: existe relación entre el compromiso profesional sus dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo con el desempeño docente. Por lo tanto, todo compromiso profesional deriva en una consecuencia; esta consecuencia, está relacionado con el aprendizaje de los estudiantes. Por otra parte, un resultado adverso, muestra Bautista (2016), al exponer como resultado de su investigación que: Entre la gestión pedagógica y el compromiso laboral docente no se muestra ninguna relación, la gestión pedagógica está estrictamente ligada a la planificación y guías para gestionar. Y el compromiso laboral docente es la conformidad y la satisfacción por realizar una labor de docente en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en la cual ambas variables contienen dimensiones distintas, se corrobora según el análisis estadístico que muestra un nivel muy baja. En este resultado se observa que los docentes entienden que el director no debe ingresar a las aulas y que solo debe permanecer desarrollando actos administrativos. Pero, la gestión pedagógica está orientado a los procesos de acompañamiento para lograr la calidad en el aprendizaje de los estudiantes. De otro lado, Ayala (2015), afirma que: La gestión pedagógica se relaciona con todas las actividades académicas como propuesta para la mejora de los aprendizajes. En conclusión, el compromiso profesional depende del clima institucional y la motivación para la enseñanza y la gestión pedagógica está basada en pasos sistemáticos en gestiones relacionadas con la enseñanza y aprendizaje mediante propuestas y técnicas que viene a ser distinto a el compromiso que es quien parte del propio docente.

Por otra parte, en la hipótesis específica 2, se logró concluir que: Existe relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el compromiso profesional docente. Puesto que, la correlación de Tau_b de Kendall es 0,405, el que refleja un nivel de correlación baja; mientras que, el $p < 0,05$. Evidencia suficiente según las bondades que arroja el estadígrafo utilizado para aceptar dicha conclusión. Esta conclusión es confirmada por Ortiz (2013), al decir que el desempeño de los profesores está supeditado al buen clima y

la cultura que prima en la institución donde labora; dependiendo de ella habrá buen compromiso profesional. Asimismo, Carrera (2013), dice que todo compromiso profesional, es de importante para el desarrollo institucional y las actividades pedagógicas; puesto que un desempeño malo o bueno depende del compromiso profesional para que los educandos desarrollen todas sus capacidades. En síntesis, las orientaciones que realiza el director servirá para que los profesores mejoren significativamente en los modos y formas de enseñar para seguir superando las dificultades en el aprendizaje de los estudiantes.

En suma, la gestión pedagógica es un rol muy importante que deben cumplir los directores a cabalidad; puesto que está relacionado con el compromiso y desempeño de los profesionales que realizan la tarea de educar a las generaciones actuales con el propósito de lograr mayor aprendizaje en ellos.

V

CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente. Resultado que es confirmada con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,466, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_b = 0,466$; $p = 0,000 < 0,05$) (Tabla 6).

2. Existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral docente. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,320, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral docente, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_b = 0,320$; $p = 0,006 < 0,05$) (Tabla 7).

3. Existe relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral docente. Resultado que es validado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,413, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral docente, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,006 < 0.05$. ($t_b = 0,413$; $p = 0,000 < 0,05$) (Tabla 8).

VI

RECOMENDACIONES

1. A los especialistas de las UGELs y Programas como el ASPIY, brindar soporte pedagógico a los docentes junto con el director con la finalidad de mejorar en su desempeño profesional de los profesores.
2. Al director de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”, desarrollar el proceso de supervisión pedagógica respetando las estrategias o fases, primero desarrollar el monitoreo y en segundo momento el proceso de acompañamiento, valorando las fortalezas y motivando por sus logros y ayudando a erradicar sus dificultades. Además, saber escuchar y canalizar las demandas de los docentes para que trabajen satisfechos.
3. A los especialistas del Programa Soporte Pedagógico acompañar a los docentes erradicando las teorías implícitas e implementando las teorías explícitas para seguir mejorando en su práctica pedagógica.
4. A los docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”, contribuir con el desarrollo de la institución trabajando para el logro de los aprendizajes de los educandos.

VII

REFERENCIAS

Adriana, N (2015). *Clima organización y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector pública y privada*. Tesis para obtener Licenciatura en Psicología. Universidad Abierta Interamericana en Argentina. Recuperado en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC119722.pdf>

Bernnet, G. (2015). *Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración de la Educación. Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5076/Alfaro_PGB.pdf?sequence=1

Centty, D. B. (2006). *Manual Metodológico Para El Investigador Científico*. Recuperado De: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/TECNICAS%20DE%20%20INVESTIGACION.htm>

Chipana, M. (2015). *Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro - 2013*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación. Juliaca. Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/276/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cifuentes, N. (2008). *Definición de Compensación*. Recuperado de: <http://boards4.melodysoft.com/admonrhcadereyta/re-definicion-de-compensacion-80.html>

Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos*. Madrid: Día de Santos.

Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias humanas, sociales y jurídicas. Barcelona. Recuperado de:

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1

León, B. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación. Lima. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20primaria%20e%20instituciones%20educativas%20inclusivas-%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

Mayta, G.J. (2015). *Gestión pedagógica y satisfacción laboral en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac 2015*. Tesis para optar el grado académico de: maestría en administración de la educación en la universidad cesar vallejo. Recuperado en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8488/Mayta_ZGJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Méndez, J. (2014). *Gestión directiva y clima institucional en la institución Pública de Jesús Nazareno, Ayacucho-2014*. Tesis para obtener el Grado Académico en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo.

Ministerio de Educación (2014). *Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes: Directivos construyendo escuela*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf

Ministerio de Educación (2016). *Compromisos de gestión escolar y plan anual de la IE 2017*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>

Montero, I. W. y De La Cruz, M. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Huancayo: Industria gráfica Graficorp.

Montoya, P; Bello, N; et. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena*. Artículo ciencias & trabajo, vol.19.N°58 Santiago. Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007

Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis para obtener el grado de Doctor. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books/about/Satisfacci%C3%B3n_e_insatisfacci%C3%B3n_en_el_tr.html?id=t-EGGQAACAAJ&redir_esc=y

Ochoa, F. (2015). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones educativas de nivel secundaria en el distrito de Vilcas Huamán"- Ayacucho-2015*. Tesis para obtener el Grado Académico en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo.

Pacheco, T., Ducoing, P. & Navarro, M. (s.f.). *La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación*. Recuperado de:
http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista78_S2A4ES.pdf

Pablos, M (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermedades en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. Tesis doctoral en la universidad de Extremadura – España. Recuperado en:
http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419_drh.pdf

Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista Teoría e Investigación en Psicología. Vol. IX (1), 27 - 34.

- Pugol, L.J (18-03-2016). *Satisfacción Laboral en docentes universidades: medición y estudio de variables influencias*. Revista de Docentes Universitaria, vol. 14(2) ,261-292. Recuperado de:
<http://nulan.mdp.edu.ar/2603/1/pujol.2016.pdf>
- Rey, A. (2014). *Gestión pedagógica del docente y dimensión axiológica del conocimiento*. Revista multidisciplinaria Dialógica. Vol. 11 (1), 111 – 132. Recuperado de: <http://boards4.melodysoft.com/admonrhcadereyta/re-definicion-de-compensacion-80.html>
- Rucoba, C & Refigo,K(2014).*gestión pedagógico y logros del aprendizaje en 5to de primaria-institución educativa pública N°6010120"Las Malvinas"-Punchana,2013*.tesis para optar título profesional de licenciamiento en Educación Primaria en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana-Iquitos. Recuperad en:
http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3508/Kelly_Tesis_Titulo_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval, E. (2000). *La trama de la escuela secundaria: Institución, relaciones y saberes*. México: Plaza y Valdés Editores.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vásquez, S. (2007). *El nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. Tesis para optar el Título de Licenciada en Enfermería. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez_ss.pdf;jsessionid=C8C6EC936821F95728F6413614BE4271?sequence=1

ANEXOS

ANEXO N° 01: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimado profesor, este cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre la gestión pedagógica de la Institución Educativa donde usted labora. Agradecemos su colaboración con la Investigación desarrollando el cuestionario de la Gerencia educativa. SEXO: (F) (M)

EDAD: _____ Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
 2. No deje preguntas sin contestar
 3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
- 1 = Muy mala; 2 = Mala; 3 = Regular; 4 = Buena y 5 = Excelente.

GESTIÓN PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES					
1. Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; y la orienta hacia el logro de metas de aprendizaje.					
2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.					
3. Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente					
5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación					
6. Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.					
7. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.					
9. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.					
10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los					

miembros de la comunidad educativa.					
11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
12. Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	1	2	3	4	5
15. Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, Orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.					
16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
17. Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.					
18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.					
19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					

FICHA TÉCNICA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Instrumento	Cuestionario para gestión pedagógica
Autor	Ministerio de Educación del Perú
Origen	Sistema de evaluación del desempeño docente. MED 2014
Año de elaboración	2014
Duración de la ficha	10 minutos aproximadamente.
Dimensiones a evaluar	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes
Calificación	La escala de valoración es ordinal: 1 = Muy mala; 2 = Mala; 3 = Regular; 4 = Buena y 5 = Excelente.

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado maestro el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación cuyo objetivo es recoger información sobre la satisfacción laboral en la institución donde usted labora. El presente instrumento contiene una serie de proposiciones cortas que permitirán determinar cómo te sientes en tu centro de trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

Instrucciones: por favor lee cuidadosamente cada oración y responde marcando con una equis o aspa en las alternativas que tienen los siguientes valores:

1. Totalmente en desacuerdo;
2. En Desacuerdo;
3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo;
4. De Acuerdo;
5. Totalmente de Acuerdo.

No	ITEMS	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6	El Director (a) y el Equipo directivo, son comprensivos.					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte del Director y equipo directivo un buen trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición del Director y el equipo directivo, cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	Tengo la sensación de que en mi Institución Educativa se hace justicia.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me gusta mi horario.					

18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el Director (a) y el Equipo directivo beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.					
26	Mi trabajo me satisface.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.					
29	La Institución Educativa me hace sentir realizado (a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	Me siento a gusto con el Director y el equipo directivo.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mí Director y Equipo Directivo valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

FICHA TÉCNICA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

INSTRUMENTO	Cuestionario satisfacción laboral
Autor	Salomón Berrocal Villegas. Universidad Enrique Guzmán y Valle
Adecuación	Br. Mejía Cuadros, Ofelia
URL	http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/725/browse?value=Berrocal+Villegas%2C+Salom%C3%B3n+Marcos&type=author
País de origen	Callao, Perú.
Objetivo	Percepción situacional
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">• Condiciones físicas y/o materiales.• Beneficios laborales y/o remunerativos.• Políticas administrativas.• Relaciones sociales.
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 25 minutos.
Validez	El cuestionario preliminar SLSPC fue sometida a la, opinión de seis profesionales dedicados al área laboral, y entendidos en el tema de elaboración de escalas de opinión.
Índice de fiabilidad	La confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach que arrojó niveles de alta confiabilidad (.805)
Escala de medición	Baremos para 5 grupos: 1. Totalmente en desacuerdo; 2. En Desacuerdo; 3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo; 4. De Acuerdo; 5. Totalmente de Acuerdo. Recategorización 1 = Baja Satisfacción Laboral, 2 = Parcial Insatisfacción Laboral, 3 = Regular Satisfacción Laboral, 4 = Parcial Satisfacción Laboral y 5 = Alta Satisfacción Laboral.

DATOS TABULADOS

GESTIÓN PEDAGÓGICA																										
N° Enc.	GESTION DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES														ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES							TOTAL FINAL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL 1	P15	P16	P17	P18	P19	P20		P21	TOTAL 2		
1	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
7	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	1	3	1	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3
10	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
12	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
13	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4
14	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	1	1	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
18	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4
19	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
22	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
23	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
25	2	2	1	1	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
26	2	2	1	1	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
29	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3
30	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
33	3	3	4	1	1	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
34	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
35	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4

SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

N°	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	TOTAL	
1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	1	1	1	4	4	1	1	3
2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	2	3
3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3
4	4	2	4	5	5	2	1	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	1	4	4	1	1	4	
5	4	2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
6	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	
7	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	
8	3	1	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
9	4	1	4	4	5	3	1	4	4	5	5	3	4	1	2	2	4	5	2	4	2	4	2	5	5	4	4	5	5	5	3	2	2	5		2	3	
10	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	2	4	5	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	
11	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	
12	3	3	2	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	1	4	3	1	3	
13	2	3	3	3	5	5	4	3	2	3	5	3	3	4	4	2	4	4	1	5	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	
14	4	1	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	
15	4	1	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	
16	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	3
17	3	2	3	2	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	2	4	5	5	2	4	4	3	3	4	5	4	2	3	5	5	3	5	4	
18	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	
19	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	2	3	
20	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2	4	4	2	3	
21	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
22	3	2	3	2	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	
23	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	2	3	
24	4	3	2	4	3	4	2	3	2	4	4	5	3	3	4	2	4	4	2	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	2	3	
25	2	3	3	3	5	5	2	4	3	4	5	4	4	2	3	3	5	4	2	5	3	3	2	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	
26	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	
27	4	1	3	3	3	3	1	1	4	2	4	2	4	1	1	5	5	5	2	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	2	2	3	5	5	3	3	
28	4	1	4	3	5	3	1	3	3	4	4	3	3	1	2	4	4	4	2	5	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	4	3	3	
29	3	2	2	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	1	5	4	4	1	4	3	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	4	
30	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	1	5	5	3	4	
31	4	1	1	4	5	4	1	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	5	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	
32	2	4	4	4	5	2	3	4	2	2	4	5	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	
33	2	4	4	4	5	2	5	3	4	4	5	2	4	3	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	1	5	5	2	3		
34	2	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	
35	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	3	
36	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	2	3	3	

37	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	2	1	4	3	1	3	
38	3	1	2	3	2	2	3	2	2	5	3	2	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4
39	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	2	3	
40	2	2	1	4	5	2	3	2	4	4	2	1	2	2	4	4	5	2	1	1	2	2	2	4	4	3	5	2	4	1	1	1	4	4	4	1	3	
41	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	
42	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	1	3	
43	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	1	3	
44	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	
45	4	1	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	1	1	4	4	4	4	3	3	2	3	5	5	5	5	4	4	4	2	2	3	4	4	2	3	
46	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
47	4	1	3	4	5	2	1	3	4	5	5	2	3	1	2	4	4	4	2	4	4	3	2	5	5	5	5	4	4	4	2	2	3	5	5	4	3	
48	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	5	3	4	2	3	4	4	4	4	4	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	1	3	
49	3	2	2	4	5	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	
50	4	2	4	4	4	3	1	2	4	5	5	3	5	1	2	2	4	5	2	4	2	3	2	5	5	4	5	5	4	4	2	3	2	5	5	2	3	
51	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	
52	4	2	5	5	5	2	4	2	4	5	5	2	5	2	2	1	5	5	2	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	2	2	2	5	5	2	4	
53	4	1	3	4	5	4	1	4	4	4	5	3	4	2	3	3	4	5	1	4	4	2	2	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	3	4	
54	3	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	2	5	4	2	2	5	5	5	5	5	3	5	3	4	2	5	5	2	4	
55	4	2	4	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	2	4	2	5	5	2	5	5	4	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	4	4	
56	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	4	4	2	3	
57	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	
58	4	2	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	3	5	4	4	1	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	5	2	4	4	
59	4	2	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	3	5	4	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	2	1	2	1	3	
60	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	
61	3	1	2	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	1	3	1	4	4	1	3	3	1	1	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	2	3	
62	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	4	3	4	2	3	2	4	5	1	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	
63	4	2	4	5	5	3	2	3	4	5	5	4	4	2	3	3	4	5	2	4	3	3	2	4	3	5	4	3	3	5	3	3	2	4	5	3	4	
64	1	2	1	1	4	2	1	2	4	1	4	2	1	2	1	4	4	4	2	2	2	2	1	5	5	5	4	2	4	4	2	2	4	5	5	4	3	
65	4	4	4	5	2	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	1	4	4	1	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	2	3	
66	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	
67	2	1	2	2	4	5	1	3	3	2	4	3	2	1	1	2	3	4	1	4	1	1	3	4	4	5	3	2	2	5	2	2	1	5	4	1	3	
68	5	2	4	4	5	2	5	3	4	5	5	3	4	3	2	4	4	4	2	5	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	
69	3	1	3	3	4	3	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	1	3	
70	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	3	4	1	3	

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	21

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	64,8000	87,511	,372	,882
VAR00002	64,7000	86,678	,557	,879
VAR00003	64,6000	79,156	,762	,869
VAR00004	64,8000	77,511	,876	,866
VAR00005	64,3000	89,344	,223	,884
VAR00006	64,4000	82,711	,561	,876
VAR00007	64,4000	78,489	,738	,870
VAR00008	64,2000	89,067	,167	,887
VAR00009	64,5000	88,278	,154	,889
VAR00010	64,5000	85,611	,314	,884
VAR00011	64,5000	82,278	,451	,880
VAR00012	64,6000	82,489	,460	,880
VAR00013	64,7000	82,233	,393	,884
VAR00014	64,8000	81,067	,391	,885
VAR00015	64,6000	82,267	,893	,871
VAR00016	64,4000	77,822	,781	,868
VAR00017	64,1000	82,322	,708	,873
VAR00018	64,4000	81,378	,818	,870
VAR00019	64,1000	85,878	,590	,878
VAR00020	64,4000	87,156	,332	,882
VAR00021	64,2000	89,289	,150	,887

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	36

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	115,9000	212,544	,591	,844
VAR00002	116,8000	208,844	,388	,846
VAR00003	116,0000	211,333	,466	,845
VAR00004	116,0000	209,111	,552	,843
VAR00005	115,1000	218,100	,274	,849
VAR00006	116,2000	229,733	-,275	,858
VAR00007	116,7000	226,233	-,085	,860
VAR00008	115,6000	211,378	,511	,844
VAR00009	115,5000	207,389	,528	,843
VAR00010	115,3000	209,344	,573	,843
VAR00011	115,9000	221,656	,047	,856
VAR00012	115,6000	210,711	,539	,844
VAR00013	115,2000	207,733	,856	,840
VAR00014	116,8000	197,511	,527	,842
VAR00015	116,1000	205,878	,429	,845
VAR00016	116,0000	208,444	,507	,844
VAR00017	115,5000	220,278	,287	,850
VAR00018	115,1000	219,878	,192	,851
VAR00019	116,1000	208,100	,482	,844
VAR00020	115,5000	227,389	-,139	,857
VAR00021	116,1000	198,100	,687	,837
VAR00022	115,9000	198,544	,757	,836
VAR00023	116,1000	209,656	,390	,846
VAR00024	115,7000	204,678	,608	,841
VAR00025	115,7000	219,567	,172	,851
VAR00026	115,3000	217,344	,309	,849
VAR00027	115,3000	201,789	,887	,836
VAR00028	115,4000	223,600	,017	,854
VAR00029	116,1000	214,100	,289	,849
VAR00030	115,6000	215,378	,228	,851
VAR00031	116,4000	208,711	,497	,844
VAR00032	116,6000	222,711	,008	,858
VAR00033	116,0000	202,889	,702	,838
VAR00034	115,6000	214,267	,391	,847
VAR00035	116,6000	232,044	-,206	,869

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	115,9000	212,544	,591	,844
VAR00002	116,8000	208,844	,388	,846
VAR00003	116,0000	211,333	,466	,845
VAR00004	116,0000	209,111	,552	,843
VAR00005	115,1000	218,100	,274	,849
VAR00006	116,2000	229,733	-,275	,858
VAR00007	116,7000	226,233	-,085	,860
VAR00008	115,6000	211,378	,511	,844
VAR00009	115,5000	207,389	,528	,843
VAR00010	115,3000	209,344	,573	,843
VAR00011	115,9000	221,656	,047	,856
VAR00012	115,6000	210,711	,539	,844
VAR00013	115,2000	207,733	,856	,840
VAR00014	116,8000	197,511	,527	,842
VAR00015	116,1000	205,878	,429	,845
VAR00016	116,0000	208,444	,507	,844
VAR00017	115,5000	220,278	,287	,850
VAR00018	115,1000	219,878	,192	,851
VAR00019	116,1000	208,100	,482	,844
VAR00020	115,5000	227,389	-,139	,857
VAR00021	116,1000	198,100	,687	,837
VAR00022	115,9000	198,544	,757	,836
VAR00023	116,1000	209,656	,390	,846
VAR00024	115,7000	204,678	,608	,841
VAR00025	115,7000	219,567	,172	,851
VAR00026	115,3000	217,344	,309	,849
VAR00027	115,3000	201,789	,887	,836
VAR00028	115,4000	223,600	,017	,854
VAR00029	116,1000	214,100	,289	,849
VAR00030	115,6000	215,378	,228	,851
VAR00031	116,4000	208,711	,497	,844
VAR00032	116,6000	222,711	,008	,858
VAR00033	116,0000	202,889	,702	,838
VAR00034	115,6000	214,267	,391	,847
VAR00035	116,6000	232,044	-,206	,869
VAR00036	116,7000	220,900	,067	,855

ANEXO N° 02: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Gestión pedagógica			Satisfacción laboral docente		
N° de ítems	Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)	Resultado	N° de ítems	Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)	Resultado
1	0.27	Válido	1	0.35	Válido
2	0.48	Válido	2	0.40	Válido
3	0.30	Válido	3	0.56	Válido
4	0.60	Válido	4	0.67	Válido
5	0.25	Válido	5	0.22	Válido
6	0.62	Válido	6	0.38	Válido
7	0.51	Válido	7	0.25	Válido
8	0.31	Válido	8	0.32	Válido
9	0.66	Válido	9	0.34	Válido
10	0.29	Válido	10	0.31	Válido
11	0.38	Válido	11	0.47	Válido
12	0.48	Válido	12	0.54	Válido
13	0.51	Válido	13	0.66	Válido
14	0.33	Válido	14	0.54	Válido
15	0.91	Válido	15	0.57	Válido
16	0.52	Válido	16	0.61	Válido
17	0.48	Válido	17	0.53	Válido
18	0.51	Válido	18	0.41	Válido
19	0.44	Válido	19	0.55	Válido
20	0.48	Válido	20	0.35	Válido
21	0.55	Válido	21	0.44	Válido
			22	0.58	Válido
			23	0.48	Válido
			24	0.59	Válido
			25	0.60	Válido
			26	0.72	Válido
			27	0.70	Válido
			28	0.50	Válido
			29	0.60	Válido
			30	0.68	Válido
			31	0.81	Válido
			32	0.78	Válido
			33	0.66	Válido
			34	0.80	Válido
			35	0.57	Válido
			36	0.61	Válido

ANEXO N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.

AUTOR: Br. Mejía Cuadros, Ofelia y Br. León Febres, Sofía Emilia. Máximo.

ASESOR: Dr. Huamán de la Cruz, Alejandro

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">General</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018?</p> <p style="text-align: center;">Específicos:</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018?</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.</p> <p style="text-align: center;">Específicos:</p> <p>a. Identificar la relación que existe entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.</p> <p>b. Establecer la relación que existe entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.</p> <p style="text-align: center;">Específicos:</p> <p>a. Existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.</p> <p>b. Existe relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018.</p>	<p style="text-align: center;">Variable 1</p> <p>Gestión pedagógica</p> <p style="text-align: center;">DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. • Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. <p style="text-align: center;">VARIABLE 2</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p style="text-align: center;">DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas y/o materiales. • Beneficios laborales y/o remunerativos. • Políticas administrativas. - Relaciones sociales. 	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional.</p> <p>POBLACIÓN: 150 docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta - 2018</p> <p>MUESTRA: 70 docentes.</p> <p>MUESTREO: No probabilístico.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 24.0.</p> <p>A nivel descriptivo: Tablas de contingencia.</p> <p>A nivel inferencial: ese aplicó el estadígrafo de Tau_b de Kendal.</p>

**ANEXO N° 04: SOLICITUD PIDIENDO AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE
LOS INSTRUMENTOS**



G.U.E. "GONZÁLEZ VIGIL"



Alma Máter de la Educación Huantina

Solicita: Autorización para la aplicación de encuesta para un trabajo de Investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA G.U.E. "GONZALEZ VIGIL" DE HUANTA

APELLIDOS Y NOMBRES: Mejía Cuadros, Ofelia

CARGO: Profesora de aula

Nro. D.N.I.: 28568095

DOMICILIO: Jr. Dos de mayo 126

FUNDAMENTO DEL PEDIDO: Que, como parte de desarrollo de mi trabajo de investigación titulado: Gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático "González Vigil". Huanta – 2018, se ha elaborados dos tipos de encuesta, la primera para recoger información sobre la gestión pedagógica de la institución y la segunda para recoger información sobre la Satisfacción laboral de los docentes, por lo que, solicito ante su despacho señor director la autorización correspondiente para la aplicación de dichas encuestas a los docentes de la institución que Ud. dirige.

POR LO EXPUESTO

A Ud. señor director solicito acceder a mi petición por ser justa.

Huanta, 28 de junio del 2018

Ofelia Mejía Cuadros
DNI 28568095

ANEXO N° 05: SOLICITUD PARA LA EXPEDICIÓN DE CONSTANCIA



MINISTERIO DE EDUCACIÓN

G.U.E "GONZÁLEZ VIGIL"



Alma Máter de la Educación Huantina

Solicita: Constancia de haber aplicado
Instrumentos de investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA G.U.E. "GONZALEZ VIGIL" DE HUANTA

APELLIDOS Y NOMBRES: Mejía Cuadros, Ofelia

CARGO: Profesora de aula

Nro. D.N.I.: 28568095

DOMICILIO: Jr. Dos de mayo 126

FUNDAMENTO DEL PEDIDO: Que, teniendo la necesidad de contar con una constancia que acredite la realización del estudio en la institución que Ud. dirige como parte de mi trabajo de investigación y siendo requisito indispensable para la verificación del caso, acudo a su despacho a fin de solicitar se me expida el presente documento para fines convenientes.


POR LO EXPUESTO

A Ud. señor director solicito acceder a mi petición por ser justa.

Huanta, 02 de agosto del 2018

Ofelia Mejía Cuadros
DNI 28568095

ANEXO N° 06: CONSTANCIA QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO

 **MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

COLEGIO EMERITÁNICO
G.U.E. "GONZÁLEZ VIGIL"
Alma Máter de la Educación Huantina



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2018-2027"


EL DIRECTOR DE LA G.U.E. "GONZALEZ VIGIL", ALMA MÁTER DE LA EDUCACIÓN HUANTINA, SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la **Prof. Ofelia MEJÍA CUADROS** con DNI N° 28568095 docente del nivel primario quien solicitó autorización a esta dirección mediante EXP. N° 3841 de fecha 28 de junio del 2018 para aplicar instrumentos de evaluación sobre Gerencia Educativa y Satisfacción Laboral a los docentes para optar el título de maestría lo cual ha sido aceptado brindándole las facilidades del caso para su ejecución.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Huanta, 02 de agosto del 2018

 **G.U.E. "GONZALEZ VIGIL"**
HUANTA
JONCELI TORRES SANDIA
DIRECCIÓN
DIRECTOR

c.c. Archivo
JLTC/Dir.

Av. San Martín N° 578 / RUC. 20452768306/ Telefax: (066) 322262 * Huanta - Ayacucho
E-mail: guegonzalezvigil@hotmail.com / www.vigilianos.com

ANEXO N° 07: OTROS



Ingresando a la Institución Emblemático “González Vigil” listos para la aplicación de la encuesta a docentes de los tres niveles.



Dando algunas indicaciones respectivas para la aplicación de la encuesta



Docentes del nivel primario desarrollando la encuesta de “Gestion pedagogica y satisfaccion laboral”



De igual manera docentes del nivel secundario en las oficinas de TOE colaborando con la aplicación de la encuesta.



Recibiendo la constancia de haber aplicado los instrumentos de investigación del Sr. Director del Colegio Emblemático “González Vigil”, en presencia de la Sra. Subdirectora del nivel primaria.



Dando palabras de agradecimiento al Sr. Director por las facilidades brindadas en la aplicación de mis instrumentos de investigación.

ANEXO N° 08: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA UCV

ANEXO N° 08

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Mejía Cuadros, Ofelia, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: "Gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático "González Vigil". Huanta - 2018".

Presentada, en 65 folios para la obtención del grado académico de Magíster en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De demostrar uso material ajeno sin debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 30 de agosto de 2018.

Br. Mejía Cuadros, Ofelia
DNI N°: 28568095

DECLARACIÓN JURADA

Yo, León Febres, Sofía Emilia, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: "Gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático "González Vigil". Huanta - 2018".

Presentada, en 65 folios para la obtención del grado académico de Magíster en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De demostrar uso material ajeno sin debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 08 de setiembre de 2018.

Br. León Febres, Sofía Emilia
DNI N°: 28273182